



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**TÍTULO:**

**“LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
COLABORADORES DE LA I.E AMAE DE MOYOBAMBA EN EL  
AÑO 2015”**

---

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA ADMINISTRACIÓN**

**AUTORA:**

**BELEN PAHOLA CHILON ROJAS**

**ASESORA:**

**Dra. YOLANDA NAVARRO BARRERA**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**MOYOBAMBA – PERÚ**

**2016**

## PÁGINA DEL JURADO

---

Presidente

---

Secretario

---

Vocal

## **DEDICATORIA**

A Dios por ser el ser supremo de todo el universo, por darme la vida y haberme permitido paso a paso ir logrando mis objetivos.

A mis padres, Lucy Rojas e Hipólito Chilon a mi esposo Miguel Cordova e Hijos Belen y Lucas, por la inmensa confianza que depositan en mí; por el amor y cariño que me tienen.

A mis familiares y amigos por haberme siempre brindado su apoyo incondicional.

## **AGRADECIMIENTO**

Al Ing. Cesar Acuña por la confianza puesta a nosotros y brindarnos la beca para nuestros estudios.

A todos los colaboradores de la I.E. AMAE Moyobamba por darme las facilidades para poder realizar mi tesis.

A la docente de la asignatura por haberme brindado los conocimientos para poder ponerlo en práctica en la tesis.

A la Universidad Cesar Vallejo – Facultad de Ciencias Empresariales, asimismo a todos nuestros docentes, para la concretización de nuestro desarrollo profesional.

## **DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD**

Yo, Belen Pahola Chilon Rojas, con DNI N° 46071935, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de la Ciencias Empresariales, escuela académico profesional de Administración declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, diciembre del 2016.

---

Belen Pahola Chilon Rojas

DNI. 46071935

## **PRESENTACIÓN**

Señores Miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “**LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA I.E AMAE DE MOYOBAMBA EN EL AÑO 2015**” tuvo como finalidad determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la I. E AMAE de Moyobamba en el año 2015, en cumplimiento de lo previsto en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, a fin de obtener el título profesional de administrador, por lo que espero de antemano cumplir con los requisitos contemplados en el Reglamento de Grados y Títulos de esta casa de estudios.

**Belen Pahola Chilon Rojas**

## ÍNDICE

<b>PÁGINA DEL JURADO</b> .....	ii
<b>DEDICATORIA</b> .....	iii
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	iv
<b>DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD</b> .....	v
<b>PRESENTACIÓN</b> .....	vi
<b>ÍNDICE</b> .....	vii
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	viii
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b> .....	ix
<b>RESUMEN</b> .....	x
<b>ABSTRACT</b> .....	xi
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	12
1.1. Realidad problemática .....	12
1.2. Trabajos previos.....	14
1.3. Teorías Relacionadas al tema .....	18
1.4. Formulación del Problema.....	29
1.5. Justificación del Estudio.....	29
1.6. Hipótesis.....	30
1.7. Objetivos.....	31
<b>II. MÉTODO</b> .....	32
2.1. Diseño de investigación .....	32
2.2. Variables, operacionalización .....	32
2.3. Población y Muestra .....	35
2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos, validez y confiabilidad.....	35
2.5. Métodos de análisis de datos .....	36
2.6. Aspectos éticos .....	36
<b>III. RESULTADOS</b> .....	37
<b>IV. DISCUSIÓN</b> .....	44
<b>V. CONCLUSIONES</b> .....	47
<b>VI. RECOMENDACIONES</b> .....	48

<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	49
<b>ANEXOS</b> .....	54
<b>Anexo N° 02: Instrumento para evaluar el nivel de motivación</b> .....	56
<b>Anexo N° 03. Instrumento para evaluar el desempeño laboral</b> .....	58
<b>Anexo 04 prueba de confiabilidad de instrumentos</b> .....	61
<b>Anexo: 05 tabulaciones de resultados: variable motivación</b> .....	63
<b>Anexo 06: resultados de la tabulación de la variable, desempeño laboral</b> .....	67

### ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Motivación en su dimensión * motivación extrínseca.....	37
Tabla 2. Motivación en su dimensión * motivación extrínseca.....	38
Tabla 3. Resultado general del nivel de motivación de los colaboradores de la I.E AMAE.....	39
Tabla 4. Desempeño laboral en su dimensión * relaciones internas .....	40
Tabla 5. Desempeño laboral en su dimensión * responsabilidad del desempeño .....	41
Tabla 6. Resultado general del desempeño laboral de los colaboradores de la I.E EMAE.....	42
Tabla 7. Correlación entre las variables motivación y desempeño laboral .....	43



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Resultados de la tabla 01 .....	37
Figura 2. Resultados de la tabla 02.....	38
<i>Figura 3. Resultados de la tabla 03.....</i>	<i>39</i>
Figura 4. Resultados de la tabla 04.....	40
Figura 5. Resultados de la tabla 05.....	41
Figura 6. Resultdos de la tabla 06.....	42

## RESUMEN

La investigación titulada “LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA I.E AMAE DE MOYOBAMBA EN EL AÑO 2015”, el cual tiene como objetivo principal de determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la I. E AMAE de Moyobamba en el año 2015, parte de la problemática, ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la I.E. AMAE de Moyobamba en el año 2015?, teniendo como hipótesis, H1: Existe relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la I.E. AMAE de Moyobamba en el año 2015, H0: No existe relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la I.E. AMAE de Moyobamba en el año 2015, la metodología de la investigación tomada fue una descriptiva correlacional, donde se tomó una muestra de 40 personas, la recolección de datos se dio por medio de la aplicación de una encuesta con sus respectivos cuestionarios, para ambas variables de estudio, donde la principal conclusión que se llegó fue evidenciar la presencia de una correlación entre la motivación y el desempeño laboral, donde la motivación influye de forma directa y positiva en el desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa AMAE.

**Palabras clave:** motivación, desempeño laboral, colaboradores.

## **ABSTRACT**

The research entitled "THE MOTIVATION AND THE PERFORMANCE OF THE EMBASSY OF MOYOBAMBA IN THE YEAR 2015", which has as main objective to determine the relationship between the motivation and the work performance of the employees of the I. AMAE of Moyobamba in 2015, part of the problem, What is the relationship between the motivation and the work performance of the EI collaborators AMAE of Moyobamba in the year 2015 ?, having as hypothesis, H1: There is a positive relation between the motivation and the work performance of the collaborators of the I.E. AMAE of Moyobamba in 2015, H0: There is no positive relationship between the motivation and the work performance of the employees of the I.E. AMAE of Moyobamba in 2015, the methodology of the research was a descriptive correlation, where a sample of 40 people was taken, the data collection was given through the application of a survey with their respective questionnaires, for both variables Of study, where the main conclusion was to show the presence of a correlation between motivation and work performance, where the motivation directly and positively influences the work performance of the employees of the AMAE educational institution.

**Keyword:** motivation, job performance, workers

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

En la actualidad, la evaluación del desempeño laboral ha venido siendo un tema muy comentado y controversial para los directivos, debido a que la falta de motivación provoca que los colaboradores no se esfuercen al momento de realizar un trabajo competente, por lo que la motivación laboral es una respuesta afectiva y emocional hacia varias dimensiones del trabajo del colaborador. Es por ello que los puestos de trabajo requieren de la interacción con los colaboradores y jefes, cumpliendo con las reglas, políticas organizacionales y normas de desempeño, entonces al aceptar el colaborador las condiciones de trabajo casi frecuentemente son menos que ideales. Esto significa que la evaluación que realiza un colaborador, para determinar lo motivado que se siente en su lugar de trabajo, depende de diversos factores como incentivos, recompensas, reconocimiento social, políticas salariales, seguridad en el trabajo, condiciones de trabajo, expectativas del colaborador.

Por otra parte, a nivel internacional podemos observar que el Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia, realizó un programa llamado "Formación y Capacitación", el Director mencionó que los logros que garantizan la estabilidad, antigüedad y rentabilidad de las empresas es debido a que cuentan con un personal calificado. Además, de que cada personal nuevo que se incorpore a la empresa deberá ser competente y recibir las capacitaciones para que éstos se adecúen a la estructura organizacional, mediante la motivación, ya que la organización se encargará de que conozcan la misión y visión de la empresa, para que así participen activamente, por lo que mejorará el desempeño laboral de cada personal ya que se sentirán parte importante en la organización.

En el Perú, se puede citar el caso de la Corte Superior de Justicia de la

ciudad de Ancash donde se realizó charlas sobre resoluciones de conflictos y normas de convivencia, con la finalidad de optimizar la vida social, personal, familiar e institucional de los colaboradores, además se contó con el equipo de psicólogos multidisciplinario del Juzgado de Familia. Asimismo, se observó que las charlas están comprendidas en una lista de actividades, organizada por la Comisión Multisectorial de Implementación del Programa Nacional de Apoyo a la Infancia y Adolescencia 2004, ya que realizan talleres con la finalidad de solucionar los conflictos en la relación interpersonal de los colaboradores (magistrados, auxiliares, jurisdiccionales y personal administrativo). Además, de incentivar a los colaboradores para mejorar su desempeño laboral, aportando alternativas para los conflictos laborales y haciendo más amena la convivencia, aplicando correctamente las reglas y normas establecidas por la institución.

En la ciudad de Moyobamba la Institución Educativa AMAE se ve afectada por lo que se cree, supuestamente, perturba la motivación de cada colaborador de la institución en estudio, lo explicado anteriormente se evidenció ya que se pudo constatar deficiencias en cuanto al estado motivacional y anímico del personal, del mismo modo, se tiene limitaciones en contar con personal capacitado y competente para dar soluciones a la problemática que se presentan en la institución, debido al compromiso de servicio y la comunicación que poseen; por lo que se ve reflejado en el desempeño laboral, ocasionando a que no se lleguen a cumplir las metas establecidas, a causa de diversos factores como las condiciones de trabajo, ya que no son las adecuadas debido a que el ambiente de trabajo es poco ameno y estricto, existe una deficiencia en el trabajo en equipo, el compañerismo y el apoyo mutuo entre compañeros, a causa de estos factores se cree que el desempeño laboral que existe entre los colaboradores no es el más esperado.

## 1.2.Trabajos Previos.

### **Internacional**

Nieves y Hernández, H. (2010), en su investigación *“La motivación como factor del desempeño laboral en el departamento de mantenimiento de instrumentos del complejo petroquímico Morelos”*, en base de una muestra de 100 trabajadores; a los cuales se les aplicó encuestas sobre motivación, concluyó: Que, los colaboradores de la empresa de las diferentes aéreas no se encuentran motivados y a causa de esto el desempeño laboral de cada trabajador se ve afectado severamente, asimismo, afecta a sus funciones y actividades ya que son de importancia para la consecución de sus objetivo y metas. Sin embargo, el personal que se encuentra inscrito en el Departamento de Mantenimiento de Instrumentos se le ha tomado en cuenta para que asista a los cursos de capacitación, por otro lado, existe un ambiente el cual ellos mismos van creando y que a la vez, le ayuda para el desarrollo de sus actividades, reciben remuneraciones con la cual pueden satisfacer sus necesidades primordiales, ya que establecen y crean una relación de trabajo adecuada tanto con sus jefes como con sus compañeros, además reciben reconocimiento por sus méritos, logros y desempeños alcanzados durante sus jornadas de trabajo. Por lo que, es de vital importancia que la empresa preste atención y tome conciencia de que, teniendo al colaborador realmente motivado, tomando en cuenta sus opiniones con respecto al ambiente, remuneraciones, logros y desempeño laboral a la vez procurando recompensar de manera que se motive aún más, estarán cuidando el bienestar del recurso humano con el que cuentan en gran número, que en definitiva es el activo más importante con el que cuentan para alcanzar la calidad y mantenerlo procurando la mejora continua.

Marques de Ponte y Gonzales (2010), en su estudio sobre *“La relación entre la satisfacción laboral y la intención de abandonar la institución en docentes universitarios a tiempo completo del sector privado de Caracas”*, en la Universidad Católica Andrés Bello-Venezuela, Concluyó

en base a una muestra de 156 docentes universitarios, mediante formulario tipo cuestionarios; que existe una relación significativa e inversamente proporcional entre las variables, estas se ven influenciadas por los compañeros de trabajo, naturaleza de trabajo y comunicación y en contraste con los niveles de satisfacción laboral por lo que se deduce que a mayor nivel de satisfacción de necesidad, menor será la intención de abandono institucional, siendo una relación inversamente proporcional significativa.

### **Nacional**

Carrillo (2012), en su estudio *“Las motivaciones psicosociales en un modelo evolutivo del comportamiento laboral de docentes de centro educativos en la use N° 01 de cerro de Pasco”*, en base a una muestra de 463 docentes, mediante el uso de técnicas de observación y registros de fuentes documentarias del Ministerio de Educación; concluyó que las motivaciones psicosociales de los docentes son manifestadas por los incentivos externos e internos para que sean aprobados ante la sociedad, estos incentivos están basados en reconocimientos sociales y personales, mejorando su autoestima y autodesarrollo. Asimismo, los docentes varones tienen más necesidad de realizar acciones en beneficio de su valoración personal y concepto de sí mismo que las mujeres.

De los Santos y Lama (2009), en su investigación *“Relación entre la motivación y el clima laboral de los trabajadores de la empresa Pecsá S.A”*. En la Universidad Privada Cesar Vallejo de Piura, en base a una población de 1050 trabajadores (empleados y operarios) de la empresa peruana de combustibles S.A, siendo la muestra de 126 trabajadores a los cuales se le aplicó la técnica de la entrevista utilizando como instrumento la escala de motivaciones psicosociales(MPS), donde las investigadoras llegaron a la conclusión en base a los resultados obtenidos, que los factores del clima laboral, los cuales son: la realización personal, comunicación y otros son favorables, siendo así que la motivación de los trabajadores en un 24.8% se encuentra en una

motivación baja, el 50.4% en una motivación promedio esto es a causa que existe un nivel bajo de comportamientos que motiven a los colaboradores y por lo que estos no realizan el esfuerzo pertinente en incrementar su desempeño laboral, por otra parte el 24.8% se encuentra en una motivación alta; a causa de que se sienten reconocidos a nivel personal y profesional ante la sociedad, por lo que tienen mayor estímulo y esto hace que incremente su rendimiento laboral y por lo que estarán recompensados dependiendo al esfuerzo y dedicación que ponen en cada labor.

Talledo y Vite (2009), en su investigación *“Relación entre clima laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Piura”*, en la Universidad Privada Cesar Vallejo de Piura, con la finalidad de optar por el grado de licenciados en administración. Investigó con una población de 1480 trabajadores de la municipalidad provincial de Piura, y con una muestra después de calcular estadísticamente dando un resultado de 305 personas a los cuales se les aplicó la técnica de la entrevista, con el fin de conocer de cómo es la relación en las variables de clima y satisfacción laboral, siendo así su resultado de que el clima laboral en un 44.2% de trabajadores es positivo, debido a que se están empleados adecuadamente los factores del clima laboral como lo son: el involucramiento personal, supervisión, comunicación y condiciones laborales pero el 55.8% de los trabajadores creen que el clima laboral es desfavorable o negativo, a causa de que no se sienten identificados con la institución, ya que esta no se encargó de motivarlos y enseñarles adecuadamente. Por otra parte, el nivel de satisfacción laboral, se encuentra en un nivel promedio con un 86.2% de los trabajadores y solo el 13.8% refiere encontrarse satisfecho con las condiciones laborales en la institución, por lo que determinaron que el factor de satisfacción laboral, relación social y las políticas administrativas son las que generan insatisfacción a los trabajadores de la Municipalidad, en cambio, los factores más valorados son las condiciones físicas, materiales, el desarrollo personal y los beneficios laborales, éstos muestran mayor



grado de satisfacción a los trabajadores de dicha institución.

Egusquiza (2008), en su estudio de *“Motivación y Nivel de Satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de Infectología y Neumología del Instituto de Salud del Niño”*, con una base de una muestra conformada por 40 enfermeras, mediante el instrumento de formulario tipo escala de Lickert y la técnica fue la encuesta, concluyó que el 50% de las enfermeras se sienten poco motivadas, mientras que el 30% de éstas no se encuentran motivadas y el 20% restante se encuentran motivadas, debido a que la mayoría no encuentra una satisfacción laboral alta y por lo que existe un desempeño laboral tenue. En relación a la satisfacción laboral el 40% no está satisfecho, 35% ligeramente satisfecho, 15% satisfecho y un 10% muy satisfecho. Al comparar estas evidencias se observa que existe una relación entre la motivación y la satisfacción que tienen las enfermeras al momento de desempeñar sus labores cotidianas, lo cual se nota que hay ineficiente desempeño laboral debido a que la institución no presta atención en la motivación del personal, por lo que no traerá una mejoría en la institución y que seguirán cometiendo los mismos errores y en consecuencia, dan una calidad de servicio insuficiente.

Vásquez, S. (2007), en su investigación *“Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el hospital nacional arzobispo Loayza 2006”*, en base a una muestra de 80 enfermeras del Hospital Nacional Arzobispo Loayza en el área de servicio de Medicina que consta de nueve servicios y los tres servicios de Cirugía General, mediante encuestas y formularios tipo cuestionarios, se llegó a la conclusión, que las enfermeras tienen un nivel medio de motivación debido a que cuidan su identidad y autonomía, mientras en otras dimensiones se obtuvo un nivel de motivación bajo debido a que no realizan una retroalimentación en su desempeño laboral como la importancia y variedad de las tareas que realizan. En cuanto a la satisfacción laboral de las enfermeras presentan un nivel medio, siendo

los factores que alcanzaron mayor valor porcentual: Desempeño de tareas, Relación con la autoridad y Beneficios laborales y remunerativos.

### **1.3. Teorías Relacionadas al tema.**

#### **Motivación.**

Según Chiavenato (2009), define que es un término genérico que se aplica a una amplia gama de serie de comportamientos del individuo como son los impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares. Además, menciona que los individuos tienen desempeños diferentes debido a varias razones que generan sus patrones de comportamiento en el cual están relacionados con necesidades y metas, asimismo, argumenta que se emplean variables para explicar las diferencias individuales en el desempeño de las personas, como: las habilidades, competencias, las recompensas intrínsecas y extrínsecas, los niveles de aspiración y entre otros, pero la motivación ocupa casi siempre el primer lugar entre todos estos factores. Con respecto a los motivadores, estos inducen a un individuo a conseguir un desempeño alto, mediante las recompensas o incentivos ya que son impulsos para satisfacer los deseos del individuo porque son medios por lo que hace posible conciliar necesidades o destacar una necesidad primordial sobre otra. En el contexto organizacional, es uno de los temas primordiales del comportamiento, ya que es un proceso psicológico por excelencia, equivalente en importancia a lo que sería el proceso de poder, desde la perspectiva sociológica. Por otra parte, desde una perspectiva interdisciplinaria, poder y motivación son procesos complementarios, que interactúan y que explican la dinámica del ajuste recíproco entre individuo y organización, para conseguir los objetivos mutuos de eficacia y calidad de vida laboral.

Fischman (2014), define que son cualidades natas o que se van adquiriendo en el proceso de crecimiento tanto individual como grupal de

cada persona y que hace que ejerza y proceda de una manera correcta para la consecución de sus intereses personales y sociales.

Infestas (2006), define que es la fuerza interior o un estado interno que induce a las personas a que cumplan con lo encomendado de manera pertinente y oportuna donde esta cualidad que impulsa al trabajador a emprender la acción para ejecutar la tarea, esta fuerza da energía, dirige, encauza, sostiene las acciones y el comportamiento de los empleados. Por otro lado, existe una relación existente entre la motivación y la conducta humana, debido a los comportamientos que optan cada persona en el momento de ejecutar su tarea, también dependerá del interés que tenga sobre la tarea y la forma de como ejecutará dicha tarea para llegar a que llegue a un desempeño óptimo.

### **Motivación laboral.**

Infestas (2006), menciona en su libro a la propuesta del psicólogo Abraham Maslow quien define que la motivación laboral es la Teoría de la Jerarquía de las necesidades, además fundamenta el análisis de la motivación laboral, donde infiere que el hombre comporte 5 niveles de satisfacción de las necesidades en su experiencia vital. Estos niveles son jerarquizados conforme a su importancia:

- a. Necesidades Funcionales: Son las primeras necesidades que debe satisfacer el hombre para poder subsistir, los cuales son: la alimentación, ingerir agua, lugar donde vivir y el descanso físico.
- b. Necesidades de Seguridad: Es importante para salvaguardar nuestros intereses físicos, personales, familiares, laborales, económicos y entre otros, ya que son fundamentales para sobrevivir a la sociedad.
- c. Necesidades de Asociación o Aceptación: Son necesidades que tiene el hombre por socializar, experimentar las necesidades de pertenencia y ser aceptado por los demás.
- d. Necesidades de Estimación: Es importante para sentirnos acogidos

y en confianza para poder realizar una adecuada gestión.

- e. Necesidades de Autorrealización: Son necesidades que ayudan a estar satisfechos con uno mismo de los logros obtenidos y del reconocimiento de los demás por una buena gestión, los cuales nos ayudará a mejorar e incrementar el desempeño laboral ya que nos hacen sentir importantes.

Herzberg (1968), Menciona en su libro el planteamiento de Maslow, así como lo menciona el autor Infesta, quién describe dos tipos de factores laborales que actúan de manera diferente en la motivación de los trabajadores, las cuales contribuirán con la propuesta ya mencionada. El primer factor está basado en el contexto del trabajo, donde se enfoca en varios aspectos que influirán en la motivación laboral de cada colaborador, los cuales son: el mantenimiento del aérea, la higiene, políticas de administración de la compañía, supervisión, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, salario, seguridad en el empleo y entre otros. Por otra parte, el segundo factor está basado en el contenido del trabajo, es la parte interna de cada colaborador, que es lo que da para contribuir a la mejora de su desempeño laboral, los cuales son: el logro, el reconocimiento, el trabajo interesante, el avance y el crecimiento laboral.

Herzberg, Hackman y Oldham (1968), mediante su modelo de las características del trabajo (JCM), revisan cuáles son las características internas de cada individuo, ya que esto influirá en el rendimiento de cada uno, por los cuales en su modelo establecen cinco dimensiones laborales fundamentales que hará que incrementen su desempeño, los cuales son: La variedad, identidad de tarea, significado de la tarea, autonomía y retroalimentación. Estas dimensiones serán primordiales para que el individuo obtenga recompensas internas, como el conocimiento de resultados, experiencia de responsabilidad, experiencia de algo que tiene sentido, por lo que la aplicación de estas dimensiones y aspectos incrementará la motivación de cada individuo y consigo el rendimiento y

la satisfacción del empleado, siempre poniendo su peculiaridad e innovando nuevas cosas con las cuales se sienta satisfecho de realizar una adecuada labora y con una mínima probabilidad que abandone la organización.

Chiavenato I. (2009), comprende desde una conducta motivada, esto se agrupa en dos aspectos del trabajo que suelen motivar la conducta laboral: los factores motivadores del entorno de trabajo y los factores motivadores del contenido del trabajo. Los primeros factores tienen un carácter “externo” a la tarea en sí puesto que se refieren a las características del ambiente en el que tiene lugar la actividad de trabajo y son de naturaleza material y social y los segundos factores son de carácter “interno” ya que están relacionados con el contenido del trabajo ya que son aspectos relacionados directamente con la actividad requerida para su desempeño. Asimismo, el primero menciona que los motivadores dentro del entorno laboral externo se incluye en:

- a. **El dinero**, es el patrimonio de cada individuo debido a un arduo trabajo, y los cuales sirve para que satisfagan sus necesidades fundamentales.
- b. **La estabilidad en el empleo**, es importante ya que sin ello no se obtendría rendimientos, ya que un colaborador se debe desenvolver de manera correcta y cumpliendo honestamente con la institución podrá ser valorado por su esfuerzo y desarrollo, ya que traerá beneficios a la organización y como también hará un bien a la sociedad.
- c. **La posibilidad de ascender y promocionar a lo largo de la vida laboral**, es importante para sentirse auto realizado y competente en el mercado laboral, ya que será reconocido ante la sociedad por el beneficio que trae a la organización mediante su talento.

**El segundo** menciona que los motivadores dentro del entorno laboral interno se incluye en:

**a) Características de las tareas,** estas son importantes para mejorar la motivación de cada colaborador para incrementar su rendimiento, debe aplicar adecuadamente las siguientes características primordiales:

- **Interés.** Es una característica que debe generar al colaborador al realizar una tarea que le encomienden, ya que investigará, indagará, averiguará, analizará para al final dar un punto de vista adecuado y así su trabajo será con mayor importancia.
- **Variedad.** Es importante realizar una variedad de actividades para no llegar a la monotonía y redundancia, lo cual provoca aburrimiento y desinterés al colaborador al llegar a una rutina estresante, por lo que es adecuado que se realice una diversidad de actividades ya que será motivador y estimulante para que mejore su rendimiento y se sienta satisfecho de las labores que realiza.
- **Importancia o significatividad.** Es el grado en que el trabajo tiene un impacto sustancial sobre la vida de otras personas dentro o fuera de la organización. Como generador de motivación, la clave es que el trabajador piense que está haciendo algo importante para su empresa y para la sociedad.
- **Identidad.** Es el grado en que el puesto implica realizar una parte entera e identificable de trabajo; cuando una persona se encarga de hacer un trabajo de principio a fin con un resultado identificable, por lo que se conoce que la persona tiene identidad.

**b) Posibilidad de utilizar conocimientos, habilidades y destrezas,** Son una variedad de características innatas y que se adquirirán durante un periodo, como también son importantes para realizar de manera correcta cada tarea encomendada ya que se aplicará para dar solución al trabajo de manera pertinente y oportuna.

**c) Autonomía.** Es una característica significativa ya que cada individuo busca su independencia, porque se siente capaz de tomar decisiones y planificar con su propio trabajo, cada uno de nosotros es un jefe, por lo que es motivacional aceptarlo y reconocerlo, para que así se llegue a ejecutar correctamente cada labor.

**d) Retroalimentación o “feedback”.** Es la información recopilada de los colaboradores del área, las cuales se debe tener conocimiento a todos y así saber qué es lo que realiza cada persona, será un tipo de recordatorio de todo lo que se hizo en el día, mes o año, para poder estar informado de todo lo que acontece y no tener problemas posteriores.

Chan (2006), define que está basado en el uso frecuente del talento humano, calidad, eficiencia, eficacia, equidad del servicio y para que los colaboradores lo realicen correctamente, estos deberán estar influenciados psicosocialmente como: estructurar su tiempo, regular su nivel y status, esto dará un sentido de utilidad para realizar adecuadamente sus labores y cumplir con lo encomendado.

### **Factores determinantes de la motivación**

Chiavenato (2009), menciona que existen tres niveles de factores que influyen en la motivación de los trabajadores los cuales son:

- 1. Factores determinantes individuales.** Estos factores se encuentran basado en dos dimensiones de la motivación para el trabajo. Primero, las metas tanto personales y de la organización ya que estas dos tiene que ser compatibles entre sí, lo que a veces se denomina el componente “lo haré” de la motivación. En segundo, los colaboradores necesitan percibir que son capaces de realizar sus tareas, lo que a veces se denomina el componente “lo puedo hacer” de la motivación. Además, es importante las expectativas y experiencias que tenga cada trabajador ya que es determinante la motivación para el trabajo a nivel individual.
- 2. Factores institucionales.** El papel fundamental de una organización es la de motivar a sus colaboradores, mediante el diseño, implementación y comunicación de la meta institucional, proporcionando los procesos y recursos para la consecución de dicha meta, asegurando y controlando su retroalimentación con

respecto a su desempeño, como desarrollando sus habilidades personales.

- 3. Influencias culturales y de clientes.** En las organizaciones que prestan servicios, la cultura social también afecta a los colaboradores a través de sus interacciones con los clientes. La inserción social de los colaboradores, o la medida en que se identifiquen con la comunidad que atienden y se sientan parte de ella, afecta su motivación para proporcionar un buen servicio y su deseo de ser apreciados por sus clientes.

### **Evaluación de la motivación laboral.**

Fischman (2014), menciona que para la medición de la motivación se basa en dos clasificaciones, las cuales son:

#### **Motivación Extrínseca**

Son externos a la actividad en sí misma, ya que viene de las consecuencias que se dan al hacer una actividad y no por la actividad misma. Podemos distinguir seis motivadores extrínsecos:

- **Premios e incentivos:** Se utilizan incentivos para motivar a sus colaboradores en un establecimiento laboral, con la finalidad de conservar y atraer trabajadores.
- **Recompensa:** Reconocer la labor de los colaboradores influye en la retención de la gestión personal. Una remuneración adecuada y justa, un ambiente de trabajo agradable y motivante, harán incrementar el desempeño laboral.
- **Reconocimiento social:** Es un motivador externo a la actividad en sí misma, ya que son herramientas de gestión que refuerzan las relaciones interpersonales entre la organización y el colaborador.
- **Políticas salariales:** Con la finalidad de distribuir equitativamente las cantidades asignadas para la remuneración del personal, tomando en cuenta la habilidad, responsabilidad, méritos, eficacia y educación requerida para el desarrollo eficiente de las tareas que exige un



puesto de trabajo en una determinada organización.

- **Seguridad en el trabajo:** La organización debe planificar la seguridad con la debida prevención y antelación al hecho fortuito. Para ello se identifican, con anticipación los peligros existentes en los puestos de trabajo y posteriormente se evalúan los riesgos e intentan controlarse mediante ajustes técnicos y organizativos.
- **Condiciones del trabajo:** Es fundamental en el centro de labor estar seguros y tener los materiales y el uniforme adecuado, como también contar con una ambiente cálido y acogedor ya que dependerá de estos aspectos la productividad del colaborador, en un determinado periodo, contribuyendo con el desarrollo económico de la organización.

### **Motivación Intrínseca.**

Son de mayor calidad porque tienen mayores beneficios, ya que son actividades y comportamientos que se basan en la realización de la actividad en sí misma. Podemos distinguir cuatro motivadores intrínsecos:

- **Intereses del colaborador:** Es un factor muy importante, al momento conocer el desempeño laboral de los colaboradores, ya que con los intereses que tiene se podrá mejorar su desempeño en la tarea encomendada.
- **Expectativas del colaborador:** Saber qué le interesa y atrae a los colaboradores, puede ayudar a los gerentes a distribuir el trabajo de manera proporcional y que fomente el entusiasmo para cumplir las tareas, por lo que es esencial expresar confianza en la capacidad de cada colaborador y hacer énfasis en sus logros pasados para mantenerlo motivado.
- **Logros de los colaboradores:** Se refiere a los logros obtenidos por el colaborador, la manera en que se desenvuelve en las tareas encomendadas y su productividad en un determinado periodo.
- **Fijación de metas:** Establecerán las funciones de los colaboradores, contribuyendo con el orden y control de la organización, para llegar a los objetivos propuestos por la organización.

## **Desempeño Laboral.**

Mora (2007), define que son aquellas acciones o conductas de cada colaborador, estas serán las más relevantes para que demuestren sus cualidades laborales y así contribuir con los objetivos y metas organizacionales mediante si cada colaborador es competente, eficiente y eficaz al emplear su labor, además, su nivel de contribución a la organización, es importante y relevante. Al mismo tiempo, argumento de que es lo que se espera de los colaboradores, además de una continua orientación hacia el desempeño efectivo

Werther (2008), define que es una evaluación sobre la apreciación sistemática del desempeño de una persona en un puesto y cómo aplica su potencial de desarrollo.

Amorós (2009), define que son acciones observables que guían hacia una meta, donde el individuo manifiesta la voluntad y la capacidad de ejecutarla, cuando el contexto sea idóneo para alcanzarlas. Por otro lado, argumenta que podemos considerar como un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, tal como el grado de ausentismo, con la finalidad de determinar en qué medida es productivo el empleado y si podrá mejorar su rendimiento futuro, y con esta determinación se podrá implantar nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño, ayuda a tomar decisiones de ascensos o de ubicación, permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto, como también si apoya en su vida personal, ya que todo esto influirá si está realizando de manera correcta las actividades encomendadas. Por otra parte, es importante el feedback en cada trabajador ya que con esto se podrá observar cuales fueron sus errores o que falta por aumentar y de esta forma se medirá su rendimiento y podrá el observar cómo le está yendo y así en que aspectos mejorar. Los beneficios que se obtienen al

hacer la evaluación en forma sistemática son varios:

- Resolver los objetivos y metas del departamento al que pertenece el colaborador.
- Que el colaborador comprenda hacia dónde va la organización y el departamento.
- Identificar los nuevos proyectos y oportunidades que se ofrecen a los colaboradores.
- Definir claramente y en forma colaborativa los objetivos, metas e indicadores del puesto.
- Identificar los recursos que están disponibles o que se requerirán para el logro de los objetivos.
- Contar con un parámetro documentado por escrito, sobre los resultados de cada colaborador, para poder tomar decisiones sobre el plan de carrera, promociones y remuneraciones.
- Contribuir a mejorar la comunicación y el entendimiento entre directivos y colaboradores, generando un buen ambiente de trabajo.

Mondy (2010), define que son aquellas acciones o comportamientos observados en los colaboradores que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de críticas constructivas, ya que esto ayudará a los colaboradores en cómo va su desempeño y en que puede cambiar para que mejore, además medirá su nivel de aportación en la organización, si es favorable o no.

### **Evaluación del Desempeño Laboral.**

Existen diversas formas de evaluar el desempeño laboral, sin embargo, bajo la realidad de la municipalidad Distrital de Morales, se utilizará la de 360 grados, en ese sentido (Werther, 2008), sostiene que, en este procedimiento para evaluar el desempeño y resultados de cada colaborador se realiza una evaluación del trabajador y su entorno laboral, ya que permitirá con la información obtenida crear planes de desarrollo para cada individuo con la finalidad de crecer y afianzar su

entorno laboral ya que así incrementará su rendimiento y además, obtendrá opiniones diversas y esto ayudará a ver de otras perspectivas la realidad de cada trabajador y sobre todo su rendimiento en el área asignada, y como está contribuyendo en la consecución de los objetivos y metas organizacionales, de un departamento o de toda una organización, dentro de los indicadores de desempeño se menciona:

#### **a. Relaciones internas**

Las relaciones internas son importantes dentro de la organización, la cual es una herramienta valiosa en tomar decisiones, como la calidad administrativa, cambio de cargos, trabajo en equipos, son primordiales para lograr un desempeño laboral óptimo.

- **Calidad administrativa/programática:** Aquí se evidenciará si el colaborador posee conocimientos y destrezas que le permitan ejercer efectivamente su puesto.
- **Trabajo en equipo:** Consiste en desarrollar estrategias y acciones de organización en relación a sus colegas de trabajo y supervisor.
- **Trabajo con otras organizaciones:** Desarrolla la colaboración en la organización, comparte planes, promueve las oportunidades de colaborar, maneja un clima amigable de cooperación, para llegar a la consecución de los objetivos y metas de las organizaciones.
- **Control Interno:** Controla en forma constante y cuidadosa su trabajo, buscando siempre la excelencia, en base a resultados y existirá evidencia para sostener su trabajo realizado.
- **Sentido costo/beneficio:** Se realizará un uso efectivo y eficaz en la protección de los recursos necesarios, con la finalidad de reducir algunos gastos y ahorrar para usarlo adecuadamente.
- **Toma de decisiones y solución de problemas:** Identifica los problemas y reconoce sus síntomas con la habilidad para implementar decisiones difíciles a un tiempo y manera apropiada.

#### **b. Responsabilidad del desempeño**

La mayor parte de las organizaciones, el departamento de las

organizaciones, tienen la potestad de coordinar diseñar programas de evaluación del desempeño, por ello es importante que todos los responsables de las organizaciones estén comprometidos con la gestión, mostrando iniciativa, integridad, una comunicación fluida, sobre todo que estén dispuestos a cambios dentro de la organización.

- **Compromiso de Servicio:** Promueve un buen servicio a todo nivel, ofreciendo un servicio de calidad.
- **Enfoque programático:** La gestión programática llega a todos los ámbitos del trabajo, incluso se involucra con el trabajo de campo.
- **Iniciativa y excelencia:** Se toma iniciativa para aprender nuevas habilidades y extender sus horizontes, promoviendo la innovación en todas las áreas.
- **Integridad:** Deberá ser honesto en lo que hace ya que al iniciar a laborar asume responsabilidades y asegura la transparencia.
- **Comunicación a todo nivel:** Dirige a las personas con respeto y justicia, desarrollando efectivas relaciones de trabajo.
- **Supervisión /acompañamiento:** Compromete al personal a desempeñar al máximo sus habilidades.
- **Apertura para el cambio:** Solicita y emplea la retroalimentación recibida de sus colegas y compañeros, aun cuando son opuestas a los suyos. Es abierto al cambio.

#### **1.4. Formulación del Problema**

¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la I.E. AMAE de Moyobamba en el año 2015?

#### **1.5. Justificación del Estudio**

##### **Conveniencia.**

La presente investigación es de carácter de importancia ya que beneficiará a los colaboradores de esta institución para conocer su nivel

de motivación y de desempeño laboral de los colaboradores en los diferentes servicios que ofrecen, tratando de demostrar una relación coherente entre ellos, con la finalidad de llegar a conclusiones acertadas y recomendaciones apropiadas para los colaboradores de la I.E. AMAE de Moyobamba.

#### **Relevancia Social.**

La presente investigación se justificó socialmente debido a que los resultados servirán como modelo a las demás instituciones tanto públicas como privadas, permitiendo mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores, al mismo tiempo, la presente investigación podrá ser aplicada en otros estudios que presente la misma realidad problemática, contribuyendo de manera significativa su pronta solución, ya que será una base de guía para la resolución del problema.

#### **Implicancias Prácticas.**

Los resultados de la investigación, será de utilidad para las instituciones, ya que se le brindará información respecto a la motivación y desempeño laboral de los colaboradores, con la finalidad de resolver los problemas existentes y prevenir problemas futuros.

#### **Valor teórico.**

La presente investigación se justificó teóricamente debido a que se hará uso de teorías existentes que nos permitirá la evaluación de cada una de las variables de objeto de estudio, en el caso de la variable I motivación lo evaluaremos en base a la teoría expuesta por Fischman, D. (2014), y la variable II desempeño laboral se evaluará en base a la teoría expuesto por Werther, W. (2008).

### **1.6. Hipótesis**

**H<sub>1</sub>:** Existe relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la I.E. AMAE de Moyobamba en el año 2015.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la I.E. AMAE de Moyobamba en el año 2015.

## **1.7. Objetivos**

### **General**

Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la I. E AMAE de Moyobamba en el año 2015.

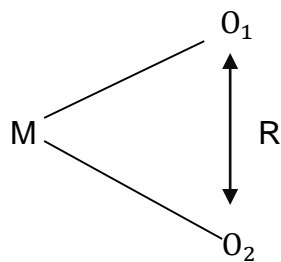
### **Específicos**

- Conocer el nivel de motivación de los colaboradores de la I.E. AMAE de Moyobamba en el año 2015.
- Identificar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la I.E. AMAE de Moyobamba en el año 2015.
- Establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la I. E AMAE de Moyobamba en el año 2015.

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

**Descriptiva Correlacional**, porque se tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores, es decir, en primer lugar se realizó la descripción de las características y cualidades que presentan las variables para luego encontrar la relación entre la variable independiente y dependiente.



**Dónde:**

**M** = Colaboradores I.E. AMAE de Moyobamba

**O<sub>1</sub>** = Motivación.

**O<sub>2</sub>** = Desempeño Laboral.

**R** = Relación.

### 2.2. Variables, operacionalización

**Variable I:** Motivación

**Variable II:** Desempeño Laboral



## Operacionalización de variables

Variable I: Motivación

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Motivación</b>	La motivación son cualidades que hace que un individuo actúe y se comporte de una manera adecuada para la consecución de sus intereses personales y sociales. <b>(Fischman, 2014)</b>	Para la evaluación de la variable se aplicará como instrumento una encuesta aplicada a los colaboradores	<b>Motivación extrínseca</b>	Premios e incentivos	Ordinal
				Recompensa	
				Reconocimiento social	
				Políticas salariales	
				Seguridad en el trabajo	
			Condiciones del trabajo		
			<b>Motivación intrínseca</b>	Intereses del colaborador	
				Expectativas del colaborador	
				Logros de los colaboradores	
				Fijación de metas	

Fuente: Elaboración propia

Variable II: Desempeño laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<b>Desempeño Laboral</b>	El desempeño laboral es una evaluación sobre la apreciación sistemática del desempeño de una persona en un puesto de trabajo y como aplica su potencial de desarrollo. <b>(Werther 2008)</b>	El desempeño laboral es la medición del desenvolvimiento de un colaborador en las actividades de Su trabajo, se mide a través de una encuesta realizada a todos sus compañeros de trabajo, incluyendo a su supervisor.	<b>Relaciones Internas</b>	Calidad administrativa	Ordinal
				Trabajo en equipo	
				Trabajo con otras organizaciones	
				Control interno	
				Sentido costo beneficio	
				Toma de decisiones y solución de problemas	
			<b>Responsabilidad del Desempeño</b>	Compromiso de Servicio	
				Enfoque programático	
				Iniciativa y excelencia	
				Integridad	
				Comunicación a todo nivel	
				Supervisión /acompañamiento	
				Apertura para el cambio	

Fuente: Elaboración Propia.

### 2.3. Población y Muestra

La población se encontró constituida por el total de los colaboradores de la I.E. AMAE de Moyobamba, los cuales estuvieron constituidas por los 39 docentes de la institución educativa y un administrador, incluido el director quien fue el encargado de evaluar el desempeño de sus colaboradores.

#### Muestra

La muestra estuvo constituida por los 40 colaboradores de la I.E. AMAE de Moyobamba. Incluido el director quien se encargó de evaluar a sus 40 colaboradores

### 2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos, validez y confiabilidad

TÉCNICA	INSTRUMENTO	ALCANCES	INFORMANTE
Encuesta	Cuestionarios	Resolver la Variable independiente y	Colaboradores de la I.E. AMAE de Moyobamba
Técnica de Fichaje	Fichas de investigación bibliográficas	Marco Teórico	libros, revistas, etc.

#### Validación

Los instrumentos fueron validados por la firma de expertos; a fin de hacer la investigación y la recopilación de los datos más creíble, así mismo se respetaron los derechos del autor y la utilización del manual del APA actualizado.

#### Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad de los instrumentos se llevó por medio del programa ALFA CROMBACH. (Anexo 04). El cual fue aplicado a 25 personas, dando como resultado que el Alfa de Cronbach obtenido (0.966) es

excelente, ello con referencia a al instrumento de la variable Motivación, el cual indica que los 30 ítems medidos por medio de la escala de Likert son confiables. Por otro lado el Alfa de Cronbach obtenido (0.97) que corresponde al instrumento del variable desempeño laboral, también es altamente confiable, ya que sus 40 ítems de preguntas se encuentran altamente correlacionados. (Ver anexo 04)

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

Para el procesamiento de los datos se hizo el uso de tablas, cuadros y gráficos estadísticos, a fin de brindar una información más completa y ordenada. Estos fueron analizados con los programas estadísticos Excel y SPSS.

## **2.6. Aspectos éticos**

La presente investigación en propuesta fue realizada por el propio investigador, los cuales abarca aspectos éticos involucrados en la investigación donde participaron colaboradores como sujetos de estudio con el objeto de establecer puntos de relevancia en todo el proceso de investigación, por lo que está bajo responsabilidad académica por todo lo que contiene y las bases teóricas que muestro y fundamento.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Nivel de motivación de los colaboradores de la I.E. AMAE de Moyobamba en el año 2015

Tabla 1. Motivación en su dimensión \* motivación extrínseca

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	16	40%
REGULAR	16	40%
ALTO	8	20%
TOTAL	40	100%

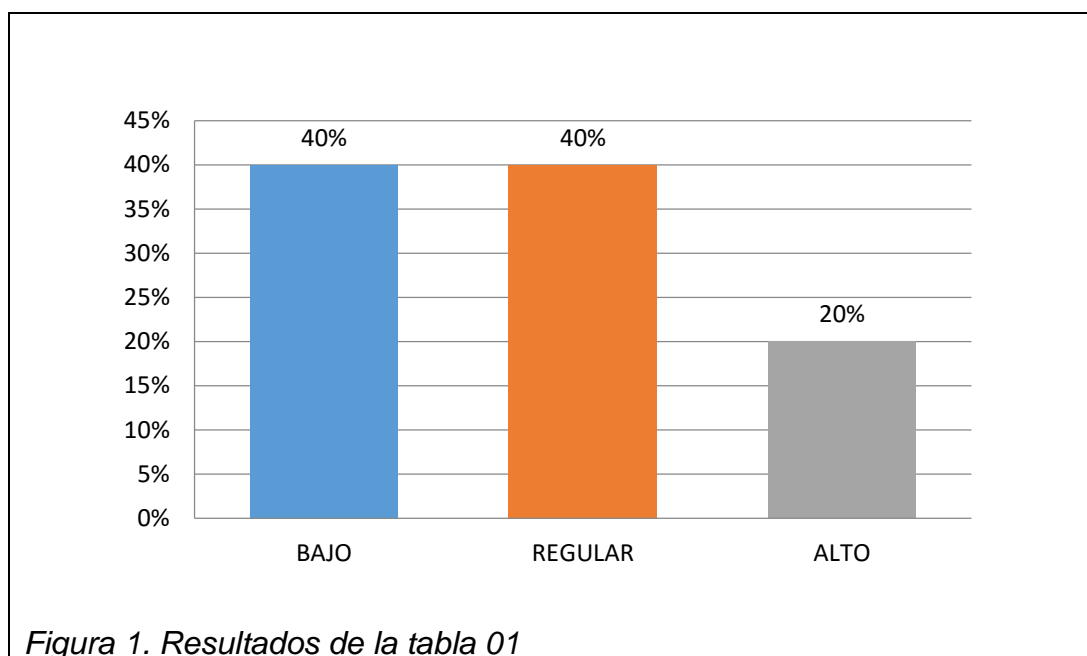


Figura 1. Resultados de la tabla 01

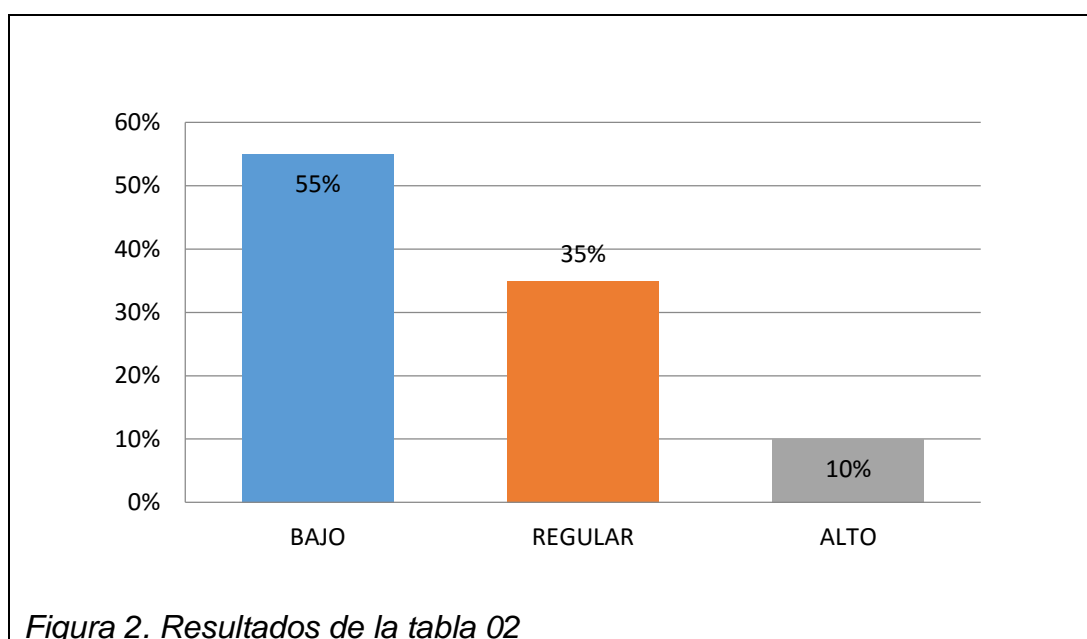
#### Interpretación

De la tabla y de la figura 1 podemos deducir que la motivación de los colaboradores de la institución educativa en su dimensión motivación extrínseca se encuentra en un nivel bajo y regular, ello según el 40% de los encuestados, tal como se muestra en tabla y la figura 1, donde los encuestados manifestaron que las recompensas no se encuentran en base al rendimiento de los colaboradores, además hacen mención que los pagos no se adecuan a las necesidades de los colaboradores, ya que consideran que el pago no está acorde a la productividad de los mismos, por otro lado manifestarán que la infraestructura de la institución no

inspira mucha confianza. Por lo general podemos decidir que son los factores que mayor repercuten en la motivación de los colaboradores, el mismo que afecta a en su desempeño.

*Tabla 2. Motivación en su dimensión \* motivación extrínseca*

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	22	55%
REGULAR	14	35%
ALTO	4	10%
TOTAL	40	100%



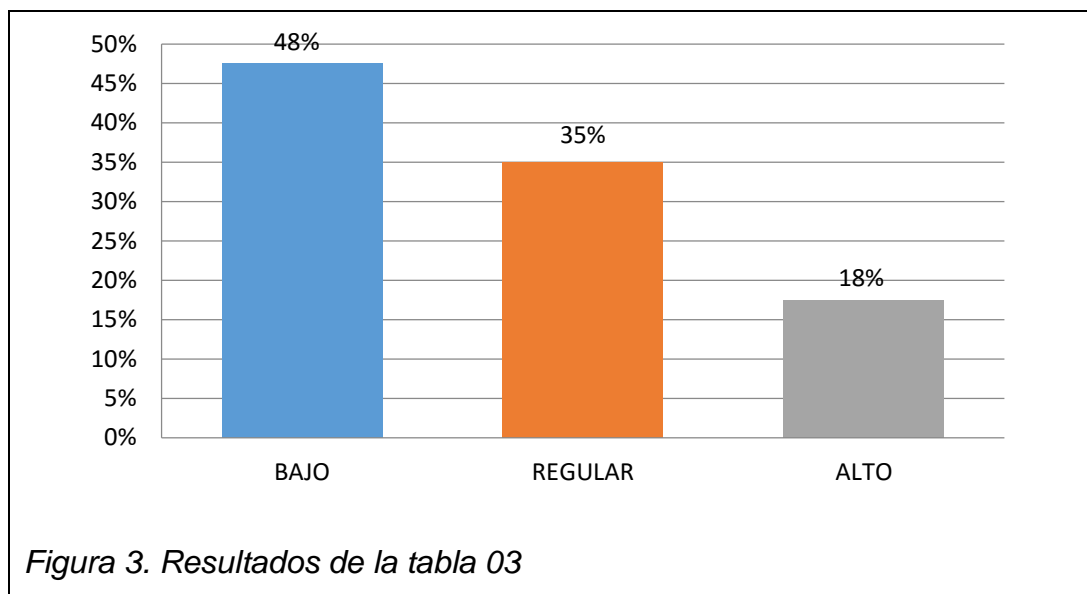
*Figura 2. Resultados de la tabla 02*

### **Interpretación**

La motivación intrínseca que fue tomado como una dimensión de la variable motivación, presenta un comportamiento deficiente, tal como se muestra en la tabla y figura 2, ya que el 55% así lo confirma, donde refieren que un compañero de trabajo no impulsa al otro a seguir sus metas personales, es por ello no existe un adecuado comparación entre compañeros de trabajo. Por otro lado los encuestados manifiestan que la institución no exige a los colaboradores a fijarse metas solidas en el trabajo y en su vida personal. En este sentido podemos deducir que hay poco compromiso por las autoridades de la institución, el cual está siendo reflejado, en los colaboradores.

*Tabla 3. Resultado general del nivel de motivación de los colaboradores de la I.E AMAE*

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	19	48%
REGULAR	14	35%
ALTO	7	18%
TOTAL	40	100%



*Figura 3. Resultados de la tabla 03*

### **Interpretación**

La tabla y la figura 3 nos muestra el resultado general del nivel de motivaciones de los colaboradores de la institución educativa AMAE, de donde desprende que el nivel de motivación de los colaboradores se encuentra en un nivel bajo, el cual es confirmado por el 48% de los colaboradores, ello sin duda alguna es una desventaja para la institución, ya que este mismo factor puede estar generando que los colaboradores no estén demostrando un rendimiento eficiente, ya que se ha notado que dentro de la institución no hay una comunicación fluida entre compañeros de trabajo, donde la mayor parte siente que los reconocimientos así como el salario no se está dando acorde a la productividad, tal situación hace que la mayoría de los colaboradores poseen una motivación baja al momento de realizar sus funciones.

### 3.2. Nivel de Desempeño laboral de los colaboradores de la I.E. AMAE de Moyobamba en el año 2015

Tabla 4. Desempeño laboral en su dimensión \* relaciones internas

FRECUENCIA	PORCENTAJE	
BAJO	12	30%
REGULAR	26	65%
ALTO	2	5%
TOTAL	40	100%

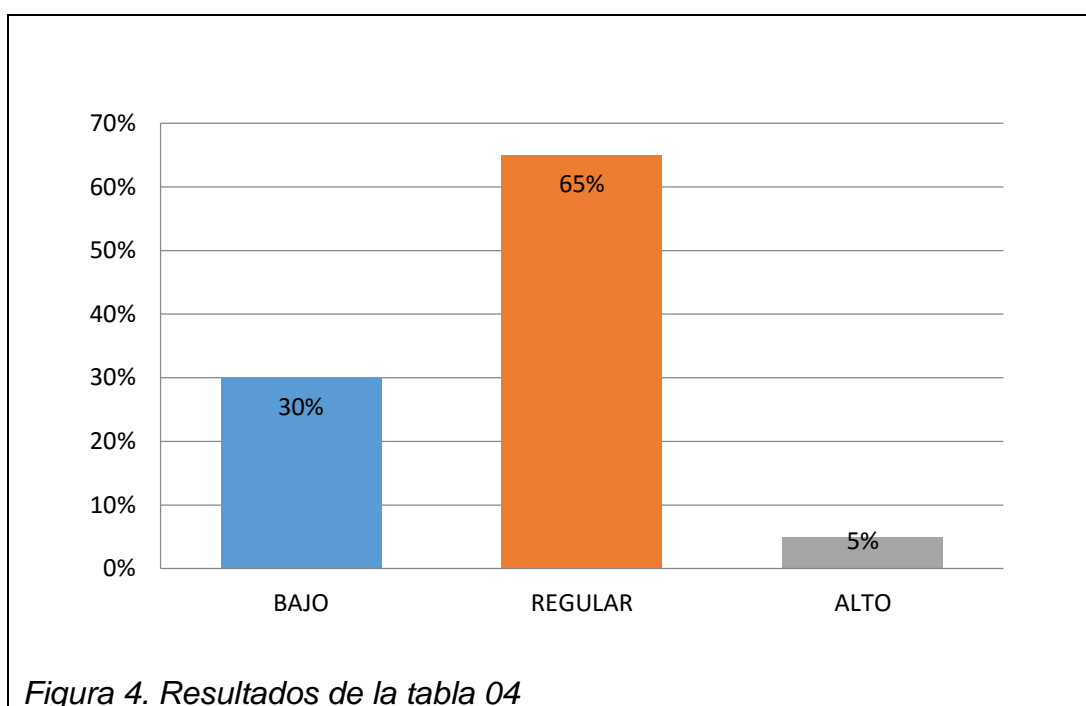


Figura 4. Resultados de la tabla 04

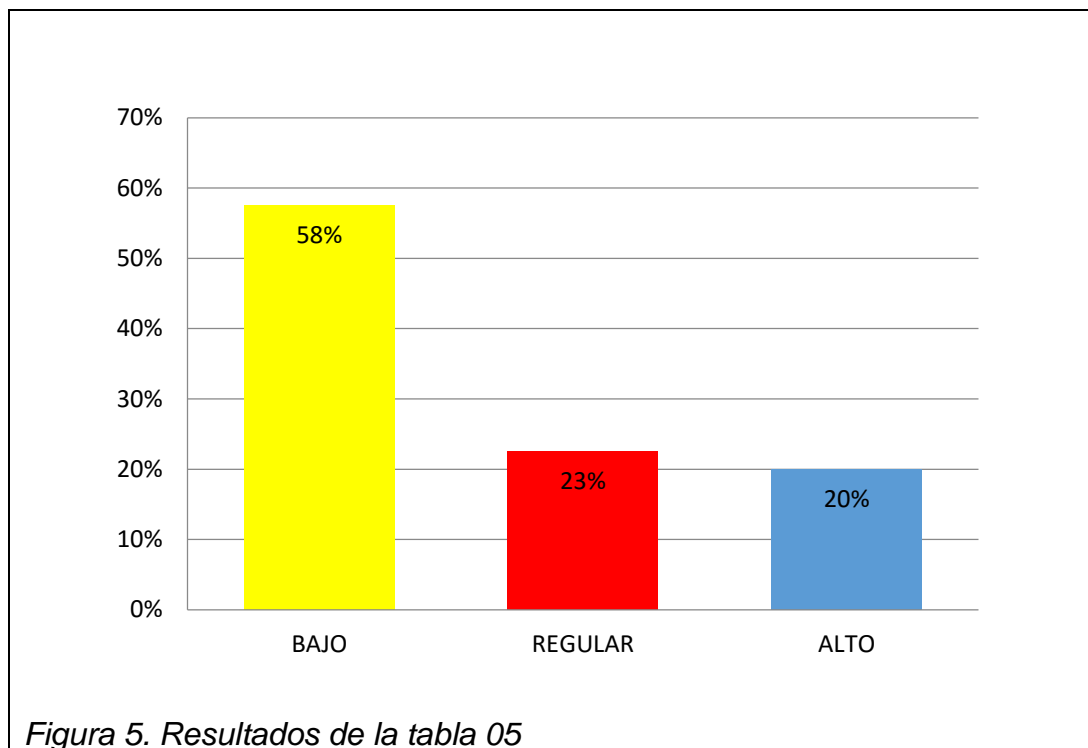
#### Interpretación

La tabla y la figura 4 nos muestran resultados del desempeño laboral en su dimensión, relaciones internas, el cual resulto ser regular, ello según el director de la institución educativa quien fue el encargado de evaluar el desempeño de sus colaboradores, donde el 65% de los colaboradores presenta un desempeño regular, en su dimensión relaciones internas. Donde el director manifestó ver con regularidad a los colaboradores de la I.E. AMAE, poseer conocimientos y destrezas que le permiten ejercer su puesto, además los colaboradores no suelen realizar trabajos de forma conjunta, por esa misma razón los colaboradores no suelen competir planes, lo cual afecta considerablemente al clima laboral dentro de la institución.



*Tabla 5. Desempeño laboral en su dimensión \* responsabilidad del desempeño*

FRECUENCIA	PORCENTAJE	
BAJO	23	58%
REGULAR	9	23%
ALTO	8	20%
TOTAL	40	100%

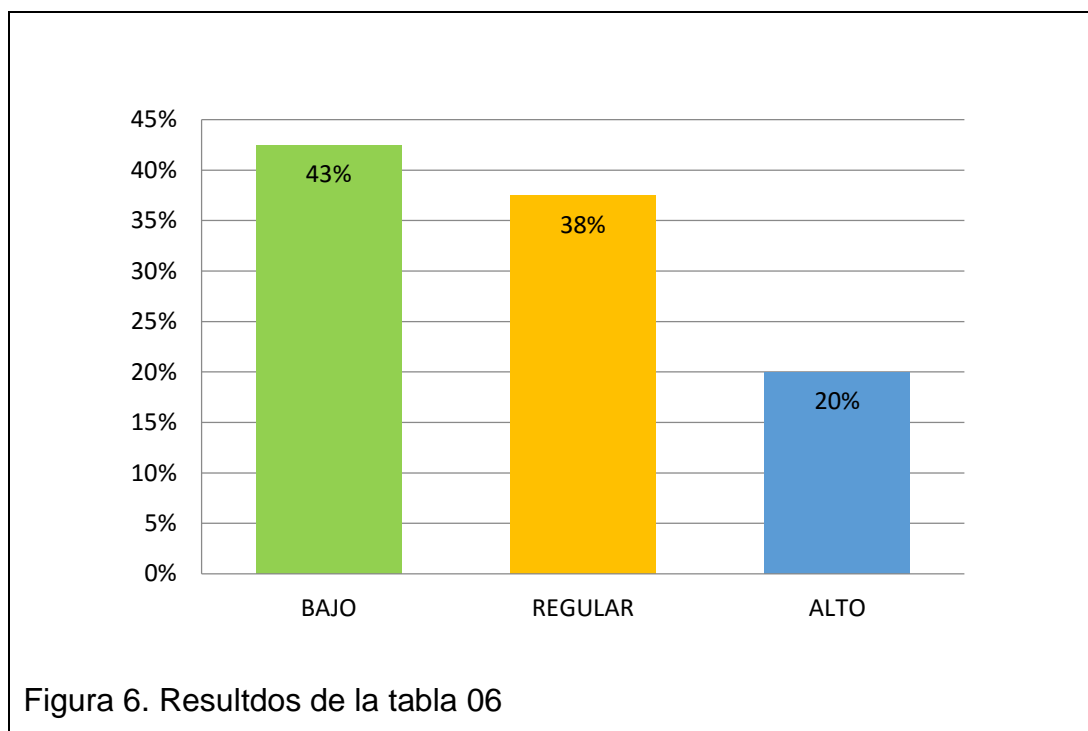


### **Interpretación**

La tabla y la figura 5 muestran resultados de la responsabilidad del desempeño, como una dimensión de la variable desempeño laboral, donde el 58% de los colaboradores de la institución educativa AMAE presentan un desempeño bajo, según la percepción del director de la misma institución, donde el director manifiesta que la mayor parte de los colaboradores han tendido casos de faltas de servicio, ya que la mayor parte de los colaboradores no se involucran de pleno en los trabajos realizados mucho menos en los de campo.

*Tabla 6. Resultado general del desempeño laboral de los colaboradores de la I.E EMAE.*

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	17	43%
REGULAR	15	38%
ALTO	8	20%
TOTAL	40	100%



### **Interpretación**

Después de la evaluación de las dos dimensiones, se pudo evidenciar que el 43% de los trabajadores muestran un desempeño bajo, los otros 38% un desempeño regular, y solo el 20% presentan un desempeño alto, el cual se obtuvo gracias a la evaluación realizada por el director de la institución educativa AMAE a los 40 colaboradores.

### 3.3. Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la I. E AMAE de Moyobamba en el año 2015

Tabla 7. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	,188	40	,001	,885	40	,001
Desempeño laboral	,150	40	,023	,901	40	,002

a. Corrección de la significación de Lilliefors

La tabla 7 muestra la aplicación de la prueba de Shapiro-Wilk, ya que la muestra del estudio es menor a 50, de donde se deduce que los datos en ambas variables no están normalmente distribuidos, por lo cual se procedió aplicar el estadístico de Rho de Spearman

Tabla 8. Correlación entre las variables motivación y desempeño laboral

		Correlaciones	
		Motivación	Desempeño_ laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,686**
		N	40
Desempeño laboral	Desempeño	Coeficiente de correlación	,686**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	40

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

#### Interpretación

La tabla 8 muestra la existencia de una correlación entre las variables de estudio, motivación y desempeño laboral, donde el valor de p obtenido fue de (0.00), siendo menor a 0.05, el cual refiere al existencia de una correlación entre las variables, además la Correlación ( $r=0.686$ ) muestra la existencia de una correlación positiva entre las variables, es decir la motivación influyen en el desempeño laboral de los colaboradores de la I.E EMAE.

#### IV. DISCUSIÓN

Para el desarrollo de la presente investigación analizar la motivación y el desempeño de los colaboradores de la institución educativa AMAE de Moyobamba, ya que la motivación es un factor fundamental para lograr el óptimo desempeño de un colaborador en las actividades a desarrollar, en tal sentido (Fischman, 2014), nos proporciona teorías para la evaluación de la motivación, donde menciona que estas son las cualidades que hace que un individuo actúe y se comporte de una manera adecuada para la consecución de sus intereses personales y sociales, donde la motivación se puede ver desde la motivación extrínseca e intrínseca, el primero comprende la motivación por medio de incentivos, recompensas, reconocimiento social, políticas sociales seguridad en el trabajo y las condiciones del trabajo, mientras el segundo tipo de motivación intrínseca comprende la motivación por los intereses del colaborador, expectativas, logros, metas claras. Estas son los factores que pueden intervenir en la motivación, es por ello que toda institución busca estrategias que le permita mantener motivado a todos sus colaboradores, y que le favorece en el cumplimiento eficiente de las actividades. Por otro lado, para la evaluación del desempeño laboral se tomó la teoría de (Werther, 2008), quien sostiene que el desempeño laboral es una evaluación sobre la apreciación sistemática del desempeño de una persona en un puesto de trabajo y cómo aplica su potencial de desarrollo, el cual puede ser visto por la calidad de trabajo presentado, mejores decisiones, ya que es fundamental para una institución lograr en sus colaboradores un desempeño eficiente, una de las razones por lo que un colaborador presente mayor desempeño, esta puede estar siendo impulsada por el nivel de motivación que posee en el momento. En tal sentido, en la presente investigación se encontró una relación directa entre la motivación y el desempeño laboral, dentro de la institución educativa AMAE, el cual se obtuvo por medio de la aplicación de la Correlación, encontrando una relación directa entre las variables de estudio (motivación y desempeño), evidenciando así una influencia directa y positiva de la motivación en el desempeño laboral. Del cual podemos deducir que la motivación es un factor importante en el logro de un desempeño laboral

eficiente, a mayor motivación, mayor será el desempeño de un trabajador. Como lo señala (Egusquiza, 2008) en su investigación realizada sobre la motivación y la satisfacción laboral, dentro de un instituto del niño, encontrando que el 50% de los trabajadores se encuentran con una baja motivación, el cual se nota por el bajo desempeño que muestran una gran parte de los trabajadores.

Al analizar el nivel de motivación dentro de la institución educativa EMAE, se determinó que la motivación es bajo en un 48% de los colaboradores, donde no hay una comunicación fluida entre compañeros de trabajo, la mayor parte siente que las reconocimientos así como el salario no se está dando acorde a la productividad generando malestar entre los mismos compañeros de trabajo, tal situación hace que la mayoría de los colaboradores poseen una motivación baja al momento de realizar sus funciones, son las razones para que la motivación dentro de la institución evaluadas en sus dos dimensiones tanto intrínsecas como extrínsecas se encuentre en un nivel bajo, de tal forma afectando en su desempeño laboral. En este sentido lo mencionado guarda relación con la investigación realizada por (Vázquez, 2007), quien realizó una investigación sobre el nivel de motivación de los profesionales de enfermería en el hospital nacional Arzobispo Loayza, donde encontró en un primer momento que las enfermeras tienen un nivel medio de motivación debido a que cuidan su identidad y autonomía, mientras en otras dimensiones se obtuvo un nivel de motivación bajo debido a que no realizan una retroalimentación en su desempeño laboral como la importancia y variedad de las tareas que realiza. Sin duda alguna la motivación es un factor de importancia en el logro de un desempeño eficiente.

Así mismo se identificó que el desempeño laboral dentro de la institución educativa EMAE bajo en un 43%, donde el director de la institución sostuvo que la mayoría de los colaboradores no se involucran de pleno en los trabajos realizados, donde no se ve un trabajo en equipo, además de la desmotivación que presentan la mayor parte de ellos, mostrando así un desempeño bajo en las actividades realizadas en cumplimiento de los

objetivos. En tal sentido, lo mencionado guarda relación con la investigación realizada por (Nieves, y Hernández), quienes realizaron una investigación acerca de la motivación como factor del desempeño laboral en el departamento de mantenimiento de instrumentos del complejo petroquímico Morelos, encontrando que los colaboradores de la empresa de las diferentes áreas no se encuentran motivados y a causa de ello el desempeño laboral de cada trabajador se ve afectado severamente, asimismo, afecta a sus funciones y actividades ya que son de importancia para la consecución de sus objetivo y metas

## **V. CONCLUSIONES**

- 5.1 En la presente investigación se llegó a evidenciar la presencia de una correlación entre la motivación y el desempeño laboral, donde la motivación influye de forma directa y positiva en el desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa AMAE.
- 5.2 El nivel de motivación de los colaboradores de la institución educativa AMAE es bajo en un 48%, donde los colaboradores sienten que las remuneraciones que perciben no se encuentran en base a los rendimientos, mucho menos de acuerdo a la productividad, todo esto genera que el personal tenga un nivel bajo de motivación, el mismo que afecta en su desempeño laboral.
- 5.3 Se evidenció un desempeño bajo de los colaboradores de la institución educativa AMAE, donde el director de la institución refiere que los colaboradores no suelen realizar trabajos en equipo, no comparten planes, ideas, afectando al desempeño de los colaboradores, además la mayor parte de los colaboradores han tendido casos de faltas de servicio que no fueron debidamente justificadas.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- 6.1 A la institución desarrollar estrategias enfocadas a mejorar el nivel de motivación de los colaboradores la institución educativa AMAE, con la finalidad de mejorar el desempeño del mismo. Donde debe estar acompañada de objetivos claros, metas alcanzables, tanto a corto y largo plazo.
- 6.2 Establecer estrategias que permitan aumentar la motivación de los colaboradores de la institución, donde se debe establecer estrategias de reconocimiento, recompensas por el logro obtenido.
- 6.3 Promover el trabajo en equipo y mayor compañerismo, por medio de actividades, donde deben participar todos los integrantes de la institución EMAE, estas actividades debe estar orientados al logro de una mejor comunicación entre los mismos.



## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Baguer, A. (2011). Dirección de Personas. 2da edición Edit. Ediciones Díaz de Santos. Madrid.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. Madrid: Mc Graw- Hill.
- Delgado, M. (2010). La motivación laboral y su incidencia en el desempeño laboral: un estudio de caso, Universidad Central de Venezuela Facultad de Humanidades y Educación. Venezuela.
- Domínguez A. Luis R. (2010). El clima laboral como detonante de la productividad empresarial. Universidad de Guadalajara. México. Recuperado de: [http://23118.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/informacion\\_adicional/obligatorias/040\\_trabajo1/cdcongreso/CD/TRABAJOS%20LIBRES/D ISCIPLINAS/1.pdf](http://23118.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/informacion_adicional/obligatorias/040_trabajo1/cdcongreso/CD/TRABAJOS%20LIBRES/D%20ISCIPLINAS/1.pdf)
- Gan F. y Berbel G. (2007). Manual de Recursos Humanos. Barcelona: Edit.Editorial UOC.
- Iturralde, T. J. (2011). La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa De Ahorro y Crédito OSCUS LTDA de la ciudad de Ambato en el año 2010. (Tesis de titulación). Universidad Técnica De Ambato. Ecuador. Recuperado el 13 de marzo de 2015, de: <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/handle/123456789/1786/TA0097.pdf?sequence=1>
- Jiménez D. (2011) Manual de Recursos Humanos. España: Edit. Esic Editorial.
- Mondy, R. (2010). Administración de recursos humanos. México: Editorial Pearson Educación 6° edición.
- Sánchez G. Jorge A. (2013). Desempeño laboral de los docentes de la facultad de ingeniería química y metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el semestre 2013-I. Huacho. Perú. Recuperado el 05 de mayo del 2015 de: [http://190.116.38.24:8090/xmlui/bitstream/handle/123456789/18/DESEMPEÑO %C3%91O%20LABORAL%20DE%20LOS%20DOCENTES%20DE%20LA%20FACULTAD%20DE%20INGENIERIA%20QUIMICA%](http://190.116.38.24:8090/xmlui/bitstream/handle/123456789/18/DESEMPEÑO%20LABORAL%20DE%20LOS%20DOCENTES%20DE%20LA%20FACULTAD%20DE%20INGENIERIA%20QUIMICA%20Y%20METALURGICA%20DURANTE%20EL%20SEMESTRE%202013-I.pdf)

20Y%20METALURG ICA.pdf?sequence=1

William W., y Keith D. (2008) Administración De Recursos Humanos: El Capital

Humano De Las Empresas. México: Edit. McGraw-Hill Interamericana

Álvarez, Sh. (2012). La Cultura y el Clima Organizacional como Factores relevantes en el rendimiento laboral en el Instituto de Oftalmología. (Tesis para optar el grado de Maestro en Gerencia de Recursos Humanos). Universidad de Zaragoza – España. Recuperado el da 08 de setiembre del 2015 de: [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/tesis/human/alvarez\\_v\\_s/cap2.htm](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/tesis/human/alvarez_v_s/cap2.htm)

Arratia B. Amanda (2010). Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados. (Tesis de maestría). Universidad de Chile. Chile. Recuperado de: [http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2010/cs-arratia\\_a/pdfAmont/cs-arratia\\_a.pdf](http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2010/cs-arratia_a/pdfAmont/cs-arratia_a.pdf)

Cadena, J. N. (2011). Efectividad, eficacia y eficiencia de la consulta externa de medicina interna en un hospital general básico. (Tesis doctoral). Universidad de Córdoba. Argentina. Recuperado de: <http://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/333/1307944x.pdf?sequence=1>

Carrillo, P. (2012). Las motivaciones psicosociales en un modelo evolutivo del comportamiento laboral de docentes de centro educativos en la use N° 01 de cerro de Pasco. Universidad Mayor de San marcos de Lima – Perú. Recuperado el da 08 de setiembre del 2015 de: [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/salud/carrillo\\_fj/t\\_completo.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/salud/carrillo_fj/t_completo.pdf)

Delgado, M. (2010). La motivación laboral y su incidencia en el desempeño laboral: un estudio de caso”, Universidad Central de Venezuela Facultad de Humanidades y Educación. (Tesis de titulación). Universidad de Venezuela. Venezuela. Recuperado el da 08 de setiembre del 2015 de: [http://tesis.ula.ve/pregrado/tde\\_busca/archivo.php?codArchivo=2241](http://tesis.ula.ve/pregrado/tde_busca/archivo.php?codArchivo=2241)

De los santos y Lama (2009). Relación entre la motivación y el clima laboral

de los trabajadores de la empresa Pecsá S.A. Universidad Privada César Vallejo de Piura, Recuperado el da 08 de setiembre del 2015 de: <http://app.pecsa.com.pe/pdfs/MANUAL%20DE%20ESTANDARES%20DE%20ETICA.pdf>

Egusquiza, L. (2008). Motivación y Nivel de Satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de Infectología y Neumología del Instituto de Salud del Niño. Recuperado el da 08 de setiembre del 2015 de: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/488/1/Vasquez\\_ss.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/488/1/Vasquez_ss.pdf)

García, D. (2008). Determinación del clima organizacional en la Piladora Molinor SAC en la ciudad de Lambayeque. Tesis para optar el grado de Licenciado en Administración). Universidad César Vallejo – Trujillo.

Nieves, C. y Hernández, H. (2010). La motivación como factor del desempeño laboral en el departamento de mantenimiento de instrumentos del complejo petroquímico Morelos. Universidad veracruzano-México. Recuperado el da 08 de setiembre del 2015 de: [http://cidar.uneg.edu.ve/DB/bcuneg/EDOCS/TESIS/TESIS\\_POSTGRADO/E%20SPECIALIZACIONES/TGERG84W552010Guevara.pdf](http://cidar.uneg.edu.ve/DB/bcuneg/EDOCS/TESIS/TESIS_POSTGRADO/E%20SPECIALIZACIONES/TGERG84W552010Guevara.pdf)

Marques de Ponte, M. y Marcano, D. (2010). La relación entre la satisfacción laboral y la intención de abandonar la institución en docentes universitarios a tiempo completo del sector privado de Caracas. Universidad Católica Andrés Bello- Venezuela. Recuperado el da 08 de setiembre del 2015 de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS0013.pdf>

Molina, P. (2011). Influencia del Clima Organizacional en el servicio al cliente de la empresa Pasticel de la Ciudad de Huajuapán de León, Oaxaca, en la ciudad de Oaxaca, México.

Vásquez, S. (2007). Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el hospital nacional arzobispo Loayza 2006. Universidad Mayor de San Marcos de Lima- Perú. Recuperado de: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/488/1/Vasquez\\_ss.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/488/1/Vasquez_ss.pdf).

Quintanilla A. Keny A. (s.f.). Gestión Por Competencias Y Desempeños

Laborales En Las Municipalidades De Ayacucho” (Tesis para obtener el grado de administrador de empresa), Ayacucho. Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Recuperado de: [http://www.concytec.gob.pe/portalsinacyt/images/stories/corcytecs/ayacucho/sintesis\\_unsch\\_gestion\\_por\\_competencias\\_y\\_desempeno\\_en\\_la\\_munic\\_de\\_ayacucho.pdf](http://www.concytec.gob.pe/portalsinacyt/images/stories/corcytecs/ayacucho/sintesis_unsch_gestion_por_competencias_y_desempeno_en_la_munic_de_ayacucho.pdf)

Rengifo, M. K. (2011). El clima organizacional y su efecto en la satisfacción de los colaboradores del hotel Puerto Palmeras en el distrito de la Banda de Shilcayo en el año 2011. (Tesis de titulación). Universidad Cesar Vallejo.

Silva, D. (2008). “Determinación del clima organizacional en la Piladora Molinor SAC en la ciudad de Lambayeque”. (Tesis para optar el grado de Licenciado en Administración). Universidad César Vallejo – Trujillo. Recuperado el da 08 de setiembre del 2015 de: <http://dorganizacional.pbworks.com/f/123%20DETERMINACI%C3%92N%20DEL%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL.pdf>

Sotomayor, Q. F. (2012). Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua, 2012. Universidad Nacional de Moquegua. Perú. Recuperado el 13 de marzo de 2015, de: [http://tesis.unjbg.edu.pe:8080/bitstream/handle/unjbg/287/172\\_2013\\_Sotomayor\\_Quenta\\_FM\\_FCJE\\_Administracion\\_2012\\_Resumen.pdf?sequence=2](http://tesis.unjbg.edu.pe:8080/bitstream/handle/unjbg/287/172_2013_Sotomayor_Quenta_FM_FCJE_Administracion_2012_Resumen.pdf?sequence=2)

Torres, Julia (2011), en su trabajo de investigación “La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito OSCUS Ltda. Recuperado el da 08 de setiembre del 2015 de: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf>

Vásquez (2007). Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el hospital nacional arzobispo Loayza 2006. Universidad Mayor de San Marcos de Lima- Perú. Recuperado el da 08 de setiembre del 2015 de: Recuperado el da 08 de setiembre del 2015 de: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/488/1/Vasquez\\_ss.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/488/1/Vasquez_ss.pdf)

Talledo y Vite (2009). Relación entre clima laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Piura. Universidad Privada Cesar Vallejo de Piura. Recuperado el da 08 de setiembre del 2015 de: <http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/216/1/TESIS%20BAyMC.pdf>

## **ANEXOS**

### Anexo 1: Matriz de Consistencia

Autor/título	Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Técnicas de recolección
"LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA I.E AMAE DE MOYOBAMBA EN EL AÑO 2015"	¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la I.E. AMAE de Moyobamba en el año 2015?	<p><b>General</b> Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la I. E AMAE de Moyobamba en el año 2015.</p> <p><b>Específicos</b> •Conocer el nivel de motivación de los colaboradores de la I.E. AMAE de Moyobamba en el año 2015. •Identificar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la I.E. AMAE de Moyobamba en el año 2015. •Establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la I. E AMAE de Moyobamba en el año 2015</p>	<p>H1: Existe relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la I.E. AMAE de Moyobamba en el año 2015.</p> <p>H0: No existe relación positiva entre la motivación y desempeño laboral de los laboradores de la I.E. MAE de Moyobamba en el o 2015.</p>	<b>Motivación</b>	Motivación extrínseca	Premio e incentivos	Encuestas
						Recompensa	
						Reconocimiento social	
						Políticas salariales	
						Seguridad en el trabajo	
				Motivación intrínseca	Intereses del colaborador		
					Expectativas del colaborador		
					Logros de los colaboradores		
				<b>Desempeño laboral</b>	Relaciones internas	Fijación de metas	
						Calidad administrativa	
Trabajo en equipo							
Trabajo con otras organizaciones							
Control interno							
Responsabilidad del desempeño		Sentido costo beneficio					
		Toma de decisiones y solución de problemas					
		Compromiso de Servicio					
		Enfoque programático					
		Iniciativa y excelencia					
		Integridad					
		Comunicación a todo nivel					
		Supervisión					
		/acompañamiento					
		Apertura para el cambio					
<b>Diseño</b>		<b>Población</b>			<b>Muestra</b>		
<b>Descriptivo-Correlacional</b>	La población se encontró constituida por el total de los colaboradores de la I.E. AMAE de Moyobamba, los cuales estuvieron constituidas por los 39 docentes de la institución educativa y un administrador, incluido el director quien fue el encargado de evaluar el desempeño de sus colaboradores.				La muestra estuvo constituida por los 40 colaboradores de la I.E. AMAE de Moyobamba. Includo el director quien se encargó de en evaluar a sus 40 colaboradores.		

## Anexo N° 02: Instrumento para evaluar el nivel de motivación

El presente instrumento tiene como fin conocer el nivel de motivación de los colaboradores de la I.E AMAE de Moyobamba en el año 2015. En donde se le pide que conteste de manera verídica, marcando con una (X) en el recuadro que crea correspondiente. Teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

N°	Indicador: Premios e incentivos	1	2	3	4	5
1	Mi trabajo es reconocido en el momento oportuno.					
2	Los incentivos económicos que recibo, son previamente Consultados con el personal.					
3	Los premios están de acorde a las necesidades de los colaboradores.					
N°	Indicador: Recompensas	1	2	3	4	5
4	Las recompensas siempre se encuentran en base al rendimiento de los colaboradores.					
5	Todas las recompensas ayudan a los colaboradores a seguir mejorando su trabajo.					
6	Las recompensas que la organización realiza, ayuda a mantener un ambiente competitivo en la organización.					
N°	Indicador: Reconocimiento social	1	2	3	4	5
7	Los clientes reconocen el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					
8	Frecuentemente la organización reconoce el esfuerzo de los colaboradores de manera pública.					
9	Todos los meses se reconoce al colaborador del mes.					
N°	Indicador: Políticas salariales	1	2	3	4	5
10	La forma de pago se adecua perfectamente a las necesidades					
11	Considero que todos los colaboradores reciben su pago, de acorde a su productividad.					
12	El sueldo que percibo cubre las necesidades que tengo durante el mes.					
N°	Indicador: Seguridad en el trabajo	1	2	3	4	5
13	Mi ambiente de trabajo es muy seguro					
14	La infraestructura de toda la organización inspira mucha seguridad.					
15	Si existiera algún siniestro lamentable, el impacto negativo sería bajo, ya que la infraestructura de la organización está preparada para ello.					
N°	Indicador: Condiciones de trabajo	1	2	3	4	5
16	Las condiciones de limpieza y comodidad en mi trabajo					
	Muy adecuadas.					
17	Considero que la organización cuenta con una adecuada iluminación.					



18	Considero que en la organización existe una infraestructura adecuada, que no genera molestia en el proceso laboral.					
<b>Motivación Intrínseca</b>						
<b>N°</b>	<b>Indicador: Intereses del trabajador</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
19	Mis intereses personales son debidamente cubiertos por el trabajo que desempeño.					
20	Mi jefe y compañeros de trabajo me impulsan a seguir con mis metas personales.					
21	Existe un adecuado ambiente de cooperación entre todos los integrantes de la organización.					
<b>N°</b>	<b>Indicador: Expectativas del colaborador</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
22	Considero que todos los colaboradores de la I.E. AMAE de Moyobamba se encuentran bajo el estándar productivo de la organización.					
23	Considero que todos los colaboradores, consideran que la organización es un buen lugar para trabajar.					
24	La organización tiene como políticas principales, la superación constante de su personal.					
<b>N°</b>	<b>Indicador: Logros de los colaboradores</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
25	Los logros de mis compañeros me motivan a seguir cumpliendo con mis metas					
26	Percibo que cada vez que un colaborador llega a tener un logro, ya sea personal o profesional, es la organización la que promueve las respectivas felicitaciones.					
27	Considero que los logros de la organización son los míos.					
<b>N°</b>	<b>Indicador: Fijación de metas</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
28	Gracias la I.E. AMAE de Moyobamba, organización y mis compañeros de trabajo, es que pude fijarme metas claras y precisas en mi vida.					
29	Con mucha frecuencia la organización exige que todos los colaboradores se fijen metas solidas en el trabajo y en su vida personal.					
30	Gracias a la I.E. AMAE y mis compañeros es que puedo cumplir con mayor facilidad todas mis metas fijadas.					

### Anexo N° 03. Instrumento para evaluar el desempeño laboral

Buenos días, en esta oportunidad le presentamos el cuestionario para la evaluación del desempeño laboral colaboradores de la I.E. AMAE de Moyobamba, el cual será contestado de manera anónima y deberá marcar una de las escalas del 1 al 5 de acuerdo a lo explicado a continuación.

Nunca (1)

Casi siempre (4)

Casi nunca (2)

Siempre (5)

A veces (3)

N°	Indicador: Calidad administrativa/programática	1	2	3	4	5
1	Con que frecuencia los colaboradores de la I.E. AMAE de Moyobamba, poseen conocimientos y destrezas que le permiten ejercer su puesto.					
2	Con que frecuencia es bien ejecutadas las actividades Administrativas de los colaboradores de la I.E. AMAE de Moyobamba.					
3	Con cuanta frecuencia los colaboradores de la I.E. AMAE de Moyobamba valoran los esfuerzos realizados por los colaboradores en la realización de un trabajo eficiente.					
N°	Indicador: Trabajo en equipo	1	2	3	4	5
4	Con que frecuencia los colaboradores de la I.E. AMAE de Moyobamba solicita la participación de todo el personal de la organización.					
5	Con que frecuencia los colaboradores de la I.E. AMAE de Moyobamba logra realizar trabajos conjuntamente.					
6	Con cuanta frecuencia los equipos de capacitación realizan en organización para los colaboradores y se muestran reacios a colaborar con la organización.					
N°	Indicador: Trabajo con otras organizaciones	1	2	3	4	5
7	Con que frecuencia la organización AMAE de Moyobamba colaboran, comparten planes, descubren y promueven las oportunidades de colaborar, maneja un clima amigable de					
8	Con que frecuencia la organización AMAE han participado en actividades de proyección social con otras organizaciones.					
9	Con cuanta frecuencia colaboradores de la I.E. AMAE de Moyobamba se muestran motivados a participar de conferencias y programas de capacitación de manera conjunta.					
N°	Indicador: Control interno	1	2	3	4	5
10	Con que frecuencia los colaboradores controlan su trabajo, Buscando siempre la eficiencia.					
11	Con que frecuencia dentro la organización AMAE					

	Se han tenido un estricto control de los recursos para oficina.					
12	Con que frecuencia los colaboradores han informado de las actividades realizadas durante el horario de trabajo.					
<b>N°</b>	<b>Indicador: Sentido costo/beneficio</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	Con cuanta frecuencia los colaboradores hacen uso efectivo y protección de los recursos de la organización.					
14	Con que frecuencia los colaboradores han hecho uso adecuado de los recursos de oficina para la realización de los trámites administrativos de manera correcta.					
15	Con que frecuencia dentro de la organización se ha capacitado a los colaboradores en cuanto a la ejecución de un trabajo administrativo de calidad y con el uso adecuado de los insumos requeridos.					
<b>N°</b>	<b>Indicador: Toma de decisiones y solución de problemas</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
16	Con que frecuencia los colaboradores identifican los Problemas y establece soluciones. Asimismo poseen habilidades para implementar decisiones difíciles y un tiempo y manera apropiada.					
17	Con cuanta frecuencia en la organización AMAE de Moyobamba Las decisiones de importancia, son tomadas solamente por el organización					
18	Con que frecuencia los colaboradores han brindado alguna Solución a problemas económicos que enfrenta la organización.					
<b>N°</b>	<b>Indicador: Compromiso de servicio</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
19	Con cuanta frecuencia en la organización AMAE de Moyobamba se han visto valores de trabajo en equipo y compromiso de servicio por parte de los colaboradores.					
20	Con cuanta frecuencia se han tenido casos de falta de servicio De los colaboradores de la organización AMAE de Moyobamba.					
21	Con que frecuencia los colaboradores poseen alta calidad De servicio y cumple con los plazos previstos. Promueve el buen servicio en todo nivel.					
<b>N°</b>	<b>Indicador: Enfoque programático</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
22	Con que frecuencia los colaboradores de la I.E. AMAE de Moyobamba muestran una gestión programática y de servicio que llega a todos los ámbitos de trabajo.					
23	Con cuanta frecuencia los colaboradores se involucran Con el trabajo de campo.					
24	Con cuanta frecuencia en la I.E. AMAE de Moyobamba, se han realizado proyectos de capacitación a los colaboradores.					
<b>N°</b>	<b>Indicador: Iniciativa y excelencia</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
25	Con que frecuencia en la I.E. AMAE de Moyobamba de los Colaboradores, toman iniciativa para aprender nuevas habilidades y extender sus horizontes.					
26	Se reta a los colaboradores a alcanzar niveles óptimos de					

	Desempeño y se promueve la innovación.					
27	Con cuanta frecuencia se ha visto en los servidores públicos					
<b>N°</b>	<b>Indicador: Integridad</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
28	Con que frecuencia los colaboradores de la I.E. AMAE de Moyobamba son íntegros al realizar sus servicios.					
29	Con que frecuencia los colaboradores son honestos en lo que hacen, asume la responsabilidad de las acciones colectivas e individuales.					
30	Los colaboradores aseguran la transparencia en la Administración de los recursos y la emisión de documentos fieles.					
<b>N°</b>	<b>Indicador: Comunicación a todo nivel</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
31	Con cuanta frecuencia existe una comunicación horizontal entre Los colaboradores de la I.E. AMAE de Moyobamba.					
32	Con cuanta frecuencia se dirigen al personal con respeto y Justicia, desarrolla efectivas relaciones de trabajo, con los					
33	Con que frecuencia se solicita y brinda retroalimentación Adecuada a los colaboradores.					
<b>N°</b>	<b>Indicador: Supervisión/acompañamiento</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
34	Con que frecuencia se realizan procesos de supervisión a los colaboradores de la I.E. AMAE de Moyobamba.					
35	Cuanta frecuencia los colaboradores de la I.E. AMAE de Moyobamba, se comprometen a desempeñar el máximo de su habilidad. Provee clara dirección e información y da soporte al personal y colegas.					
36	Con que frecuencia en la I.E. AMAE de Moyobamba se Han supervisado en horarios de trabajo las actividades que realizan los colaboradores.					
<b>N°</b>	<b>Indicador: Apertura para el cambio</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
37	Con que frecuencia colaboradores de la I.E. AMAE de Moyobamba se muestran partidarios al cambio.					
38	Los colaboradores solicitan y aprovechan la Retroalimentación brindada de sus colegas, aun cuando son opuestas a los suyos.					
39	Con cuanta frecuencia los colaboradores muestran sensibilidad hacia los puntos de ventas de otros y los comprende.					
40	Los colaboradores suelen muestran preparación ante cualquier cambio					

## Anexo 04. Prueba de confiabilidad de instrumentos

### Prueba de confiabilidad: Motivación

#### Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	25	62,5
Casos Excluidos <sup>a</sup>	15	37,5
Total	40	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,966	30

#### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
preg.1	102,8400	486,473	,751	,964
preg.2	102,8000	483,333	,807	,964
preg.3	102,2400	512,107	,386	,966
preg.4	102,5200	478,593	,750	,965
preg.5	102,6400	476,823	,892	,963
preg.6	102,8400	487,723	,779	,964
preg.7	102,3200	508,977	,460	,966
preg.8	102,2400	516,773	,250	,967
preg.9	102,5200	491,927	,660	,965
preg.10	102,2400	485,523	,860	,964
preg.11	102,5600	478,840	,876	,963
preg.12	102,7600	481,940	,829	,964
preg.13	102,2400	512,107	,386	,966
preg.14	102,6400	486,073	,712	,965
preg.15	102,3600	483,407	,850	,964
preg.16	102,4400	485,923	,818	,964
preg.17	102,8400	485,140	,778	,964
preg.18	102,6000	485,750	,696	,965
preg.19	102,2800	512,543	,365	,967
preg.20	102,6400	483,907	,778	,964
preg.21	102,8400	486,473	,751	,964
preg.22	102,6000	494,500	,630	,965
preg.23	102,2000	514,417	,327	,967
preg.24	102,5600	486,173	,688	,965
preg.25	102,2800	487,293	,810	,964
preg.26	102,4400	478,007	,869	,964
preg.27	102,2400	512,107	,386	,966
preg.28	102,5200	484,677	,784	,964
preg.29	102,2400	512,107	,386	,966
preg.30	102,6800	484,310	,772	,964

## Prueba de confiabilidad: desempeño laboral

### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	25	62,5
	Excluidos <sup>a</sup>	15	37,5
	Total	40	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,977	40

### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
preg.1	123,4800	1150,593	,714	,976
preg.2	123,6800	1170,727	,553	,977
preg.3	123,7600	1162,690	,590	,976
preg.4	123,3200	1154,560	,603	,976
preg.5	123,4800	1147,760	,728	,976
preg.6	123,7200	1141,627	,767	,976
preg.7	123,9600	1131,457	,841	,976
preg.8	123,8000	1131,250	,843	,976
preg.9	123,8000	1169,167	,579	,976
preg.10	123,9200	1164,743	,559	,977
preg.11	123,5600	1152,757	,650	,976
preg.12	123,7200	1133,627	,747	,976
preg.13	123,6800	1150,810	,689	,976
preg.14	123,8000	1137,167	,840	,976
preg.15	123,4800	1159,927	,613	,976
preg.16	123,6400	1151,240	,678	,976
preg.17	123,7600	1133,690	,873	,975
preg.18	123,6800	1156,727	,563	,977
preg.19	123,7600	1162,690	,590	,976
preg.20	123,3600	1150,573	,669	,976
preg.21	123,4400	1148,757	,736	,976
preg.22	123,7200	1141,627	,767	,976
preg.23	123,9200	1129,493	,852	,976
preg.24	123,7600	1129,357	,836	,976
preg.25	123,8000	1169,167	,579	,976
preg.26	123,9200	1164,743	,559	,977
preg.27	123,5600	1152,757	,650	,976
preg.28	123,6000	1133,167	,790	,976
preg.29	123,6400	1151,240	,678	,976
preg.30	123,7600	1133,690	,873	,975
preg.31	123,9200	1129,493	,852	,976
preg.32	123,7600	1129,357	,836	,976
preg.33	123,7600	1173,023	,535	,977
preg.34	123,9200	1164,743	,559	,977
preg.35	123,5600	1152,757	,650	,976
preg.36	123,7200	1137,543	,841	,976
preg.37	123,8800	1130,110	,854	,976
preg.38	123,7600	1129,357	,836	,976
preg.39	123,8000	1169,167	,579	,976
preg.40	123,7600	1173,023	,535	,977

## Anexo: 05 tabulaciones de resultados: variable motivación

item	PRE1	PRE2	PRE3	PRE4	PRE5	PRE6	PRE7	PRE8	PRE9	PRE10	PRE11	PRE12	PRE13	PRE14	PRE15	PRE16
COLABORADOR1	4	3	2	3	2	3	5	3	4	3	4	2	2	3	3	2
COLABORADOR2	1	1	2	1	2	3	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1
COLABORADOR3	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	4	3	2	4	3	2
COLABORADOR4	4	2	3	2	2	5	2	5	1	1	1	1	1	2	2	1
COLABORADOR5	5	3	2	2	1	2	3	1	2	1	3	3	1	1	1	3
COLABORADOR6	4	1	1	3	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2
COLABORADOR7	3	3	2	2	5	2	2	5	4	4	4	5	1	3	4	3
COLABORADOR8	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	2	1	2	5
COLABORADOR9	4	4	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4	3	3	4	5
COLABORADOR10	5	3	2	3	4	5	4	3	2	1	2	1	1	1	2	1
COLABORADOR11	4	5	3	4	5	4	3	4	2	4	3	5	5	4	4	5
COLABORADOR12	5	3	5	4	5	3	1	3	1	2	1	1	1	3	1	2
COLABORADOR13	4	1	5	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	3	2	1
COLABORADOR14	4	2	1	2	5	4	3	5	4	5	2	4	2	5	5	5
COLABORADOR15	3	2	2	2	2	4	2	3	2	2	4	3	2	4	3	2
COLABORADOR16	3	1	3	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1
COLABORADOR17	4	3	2	2	1	2	3	1	2	1	3	3	1	1	1	3
COLABORADOR18	4	2	1	3	4	1	2	2	3	2	3	1	2	1	1	2
COLABORADOR19	3	3	2	2	5	2	2	5	4	4	4	5	1	3	4	3
COLABORADOR20	4	4	3	5	4	3	1	2	1	2	1	3	1	1	2	3
COLABORADOR21	3	4	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4	3	3	4	5
COLABORADOR22	4	3	2	3	2	1	1	3	1	3	1	3	1	2	1	2
COLABORADOR23	1	1	3	1	1	2	3	1	1	2	1	3	2	1	2	3
COLABORADOR24	4	3	5	4	5	3	4	3	5	4	3	5	4	3	4	5

COLABORADOR25	5	4	5	4	5	4	4	5	2	5	1	4	2	3	4	4
COLABORADOR26	1	1	1	2	4	1	3	2	1	2	2	1	2	3	2	5
COLABORADOR27	4	4	5	4	3	2	5	4	3	2	4	3	1	2	4	3
COLABORADOR28	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	2
COLABORADOR29	3	3	5	4	3	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5
COLABORADOR30	1	5	2	1	4	2	1	2	4	1	2	3	1	2	2	1
COLABORADOR31	3	2	1	2	4	3	1	4	5	1	1	2	1	4	3	1
COLABORADOR32	5	4	4	5	4	3	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5
COLABORADOR33	3	2	2	2	4	2	3	2	2	4	3	2	1	1	2	3
COLABORADOR34	5	3	5	4	5	4	5	2	5	3	5	5	4	5	2	5
COLABORADOR35	2	1	3	1	2	1	2	1	3	1	2	5	3	5	4	5
COLABORADOR36	2	2	5	3	5	4	5	4	5	2	5	2	1	3	1	2
COLABORADOR37	2	2	2	1	3	1	2	1	2	1	3	2	2	1	4	2
COLABORADOR38	4	4	2	2	1	4	2	3	4	2	2	2	2	1	3	2
COLABORADOR39	2	3	2	2	1	3	2	1	2	3	1	4	4	2	5	2
COLABORADOR40	1	2	4	4	2	5	2	5	2	2	2	2	1	2	1	1

PRE17	PRE18	PRE19	PRE20	PRE21	PRE22	PRE23	PRE24	PRE25	PRE26	PRE27	PRE28	PRE29	PRE30	TOTAL	CALIFICACION
1	1	3	2	1	2	2	2	1	2	5	4	1	3	78	REGULAR
1	2	3	2	5	3	1	2	2	2	1	3	1	1	53	BAJO
3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	70	BAJO
1	1	2	3	1	3	2	3	4	5	4	3	3	2	72	REGULAR
2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	4	3	67	BAJO
2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	3	4	55	BAJO
4	4	3	1	2	5	4	3	5	4	5	4	2	3	101	REGULAR
1	1	1	3	2	1	3	2	3	2	3	2	2	2	54	BAJO
4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	3	2	113	ALTO



1	2	1	1	3	1	3	1	1	1	3	2	2	1	63	BAJO
2	5	5	4	4	4	5	5	4	4	1	1	3	5	116	ALTO
2	1	1	3	1	3	1	2	1	2	1	2	1	1	63	BAJO
2	1	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	3	53	BAJO
5	5	4	2	3	1	2	1	4	5	4	5	3	4	106	REGULAR
3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	69	BAJO
2	1	2	3	2	1	2	3	1	2	1	2	3	3	54	BAJO
2	2	2	3	2	5	5	4	3	2	3	4	3	2	75	REGULAR
2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	56	BAJO
4	4	3	1	2	5	4	3	5	4	5	4	1	1	98	REGULAR
1	2	3	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	62	BAJO
4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	3	114	ALTO
1	3	1	4	3	1	5	4	5	2	4	2	3	3	74	REGULAR
1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	1	1	3	51	BAJO
4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	1	1	113	ALTO
2	1	2	4	3	1	2	3	1	1	1	2	2	5	91	REGULAR
1	2	4	2	1	1	2	1	2	2	1	2	3	1	58	BAJO
2	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	4	3	107	REGULAR
3	4	5	4	4	5	5	5	3	4	3	5	3	4	120	ALTO
4	3	5	4	3	5	3	5	4	3	4	5	2	5	117	ALTO
2	2	1	2	2	3	2	4	5	4	3	3	4	3	74	REGULAR
2	1	3	1	1	2	1	2	1	5	2	3	2	2	66	BAJO
4	5	1	5	2	5	5	3	4	4	2	5	3	2	117	ALTO
2	1	2	2	1	1	2	2	1	4	1	2	3	2	64	BAJO
3	2	4	1	1	1	2	2	2	5	2	2	2	2	98	REGULAR
4	5	2	5	3	5	5	4	5	2	5	3	2	2	93	REGULAR
1	2	1	3	1	2	2	1	2	2	1	4	2	1	76	REGULAR
3	4	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	58	BAJO
1	2	3	1	2	3	2	2	1	3	2	3	3	2	70	BAJO

5	2	2	2	2	1	2	1	1	3	2	1	3	4	70	BAJO
3	2	1	3	2	3	4	3	2	1	2	3	3	3	73	REGULAR

---

MÍNIMO	30
MÁXIMO	150
RANGO	120
AMPLITUD	40

---



---

	DESDE	HASTA
BAJO	30	70
REGULAR	71	111
ALTO	112	152

---

## Anexo 06: resultados de la tabulación de la variable, desempeño laboral

item	PRE1	PRE2	PRE3	PRE4	PRE5	PRE6	PRE7	PRE8	PRE9	PRE10	PRE11	PRE12	PRE13	PRE14	PRE15	PRE16	PRE17	PRE18	PRE19	PRE20	PRE21	PRE22
COLABORADOR 1	4	2	3	1	2	1	2	5	4	2	5	4	5	3	3	4	5	1	2	1	2	1
COLABORADOR 2	3	2	2	2	1	2	1	3	4	1	4	2	4	2	4	2	1	4	2	2	1	1
COLABORADOR 3	4	1	4	1	2	2	2	2	4	2	3	2	2	4	3	2	4	3	2	3	2	2
COLABORADOR 4	2	2	2	2	2	3	2	5	5	2	5	1	4	1	1	1	2	2	1	2	1	2
COLABORADOR 5	5	3	3	1	3	2	2	1	2	3	1	3	1	2	1	1	1	3	1	2	2	1
COLABORADOR 6	4	2	3	1	2	1	3	4	4	2	1	2	2	1	1	2	2	3	2	1	2	1
COLABORADOR 7	5	2	2	1	3	2	2	5	2	2	3	5	4	5	2	4	2	5	5	5	5	5
COLABORADOR 8	3	4	3	5	4	3	5	4	3	5	2	3	2	2	4	3	2	1	1	1	3	1
COLABORADOR 9	2	2	3	4	4	3	4	5	5	3	4	2	3	5	4	5	4	5	4	5	5	1
COLABORADOR 10	3	4	5	4	3	2	3	4	5	4	3	1	2	1	3	3	1	1	1	1	2	2
COLABORADOR 11	4	3	4	2	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	3
COLABORADOR 12	1	4	2	1	3	1	2	1	3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2
COLABORADOR 13	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1	2
COLABORADOR 14	4	2	3	4	2	1	2	5	4	3	4	5	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3
COLABORADOR 15	3	5	4	3	4	5	4	3	2	5	1	3	1	3	1	3	1	2	1	2	1	3
COLABORADOR 16	3	4	2	2	3	4	3	4	4	5	3	1	1	2	1	3	2	1	2	3	1	2
COLABORADOR 17	3	2	3	1	3	1	1	1	3	1	2	1	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2
COLABORADOR 18	1	2	1	2	5	2	4	4	5	5	4	5	2	5	1	4	2	3	4	4	2	1
COLABORADOR 19	2	1	5	1	2	1	2	4	3	1	3	2	1	2	2	1	2	3	2	5	1	2
COLABORADOR 20	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	5	4	3	2	4	1	1	2	1	1	2	1
COLABORADOR 21	1	4	1	2	2	2	2	4	2	3	5	4	4	4	4	5	4	6	5	5	5	4
COLABORADOR 22	2	2	2	2	3	2	5	5	4	5	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3
COLABORADOR 23	3	3	1	1	3	1	2	1	1	1	3	1	2	1	3	1	2	1	1	1	3	1
COLABORADOR 24	2	3	1	1	2	2	1	1	2	2	3	2	1	1	2	2	1	1	2	2	3	2

COLABORADOR 25	2	2	1	3	5	4	5	2	4	2	5	5	5	3	5	4	5	2	4	2	5	5
COLABORADOR 26	3	3	2	2	3	2	2	4	3	2	4	3	2	2	3	2	2	4	1	3	1	2
COLABORADOR 27	3	4	3	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	5	1
COLABORADOR 28	2	1	2	3	1	2	1	4	3	5	4	5	3	5	5	2	5	3	5	5	4	5
COLABORADOR 29	3	1	2	2	2	3	2	3	1	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
COLABORADOR 30	3	2	2	2	5	4	4	4	5	1	3	4	3	2	5	4	4	4	1	2	1	1
COLABORADOR 31	2	3	2	1	2	1	2	1	3	1	1	2	3	1	2	1	2	1	3	1	2	1
COLABORADOR 32	1	2	3	4	5	3	4	3	4	3	3	4	5	4	5	3	4	3	2	2	3	4
COLABORADOR 33	2	2	2	1	3	1	3	1	3	1	2	1	2	1	3	1	3	1	2	5	4	4
COLABORADOR 34	1	1	1	3	1	1	2	1	3	2	1	2	3	3	1	1	2	3	4	2	4	2
COLABORADOR 35	2	2	2	4	3	5	4	3	5	4	3	4	5	4	3	5	4	3	4	5	3	4
COLABORADOR 36	3	3	3	4	5	2	5	1	4	2	3	4	4	4	5	2	5	1	1	3	1	3
COLABORADOR 37	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	3	2	5	3	2	1	2	2	3	1	1	2
COLABORADOR 38	1	1	3	5	1	2	2	1	3	1	2	4	3	5	4	3	2	4	4	1	2	1
COLABORADOR 39	2	3	4	5	4	4	4	4	5	2	1	3	2	1	3	2	1	1	1	2	1	2
COLABORADOR 40	3	2	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	5	4	3	5	4	3	2	1	2

PRE23

					PRE24	PRE25	PRE26	PRE27	PRE28	PRE29	PRE30	PRE31	PRE32	PRE33	PRE34	PRE35	PRE36	PRE37	PRE38	PRE39	PRE40
	3				1	2	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	4	5	3	
	3				1	2	1	1	2	2	3	1	2	2	3	4	2	2	3	3	
	1				2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	2	
	3				4	5	4	3	4	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	
	1				3	1	3	1	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	4	
	2				1	3	1	2	1	1	1	2	3	2	2	3	2	3	1	2	

4	2	3	1	2	1	4	5	4	5	4	4	5	2	5	1	4
1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	4	1	3	1	2	3	2
5	5	2	5	2	3	5	2	5	4	5	5	3	5	3	5	4
2	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2	5	1	2	1	2	1
4	5	5	4	5	2	4	5	4	5	5	4	5	4	5	2	4
1	1	2	1	2	3	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2
1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	3	1	3	2	1	1	2
4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5
1	4	3	1	3	2	1	2	4	3	5	4	3	2	5	4	3
1	2	3	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	3
2	1	2	3	1	2	4	1	2	2	1	2	1	2	1	3	1
2	4	3	1	2	3	1	1	4	2	2	2	3	3	3	4	2
4	2	5	4	3	4	2	2	5	2	4	2	2	2	2	3	2
1	1	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
5	4	4	5	4	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	2
5	4	3	5	3	5	4	3	2	2	2	4	5	5	2	2	2
2	2	1	1	3	1	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
1	2	1	2	1	3	1	2	1	1	1	5	1	1	2	2	2
5	5	5	4	2	3	1	2	1	4	5	4	3	4	5	4	3
1	1	1	3	1	2	2	1	1	3	1	3	1	2	1	2	4
4	4	5	3	2	1	5	1	5	4	3	1	2	4	5	4	4
2	5	5	5	5	5	5	5	4	2	3	5	5	4	4	5	3
5	4	5	4	3	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	2
1	1	1	2	2	1	2	1	2	3	2	1	2	3	1	2	1
3	3	1	1	1	3	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2
3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	2	5	5	4
4	5	1	3	4	3	4	4	3	1	2	5	4	3	5	4	2

1	4	5	1	5	4	1	2	3	4	5	2	4	2	5	5	4	5	<b>106</b>	REGULAR
3	4	3	3	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	<b>148</b>	ALTO
1	3	1	2	1	2	1	3	1	4	3	1	3	2	1	2	2	2	<b>103</b>	REGULAR
1	3	2	1	2	3	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	1	<b>77</b>	BAJO
3	1	1	2	4	1	2	3	1	3	1	3	1	2	1	2	2	2	<b>90</b>	BAJO
1	2	2	1	4	1	2	1	1	2	3	1	2	2	1	3	3	2	<b>91</b>	BAJO
2	1	2	3	2	5	1	2	4	2	1	1	2	1	2	2	1	2	<b>114</b>	REGULAR

---

MÍNIMO	40
MÁXIMO	200
RANGO	160
AMPLITUD	53

---



---

	DESDE	HASTA
BAJO	40	93
REGULAR	94	148
ALTO	149	202

---

**Anexo N° 04**

**INFORME DE OPINIÓN RESPECTO A INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

Apellidos y Nombres del experto : *Maribel Alfaro Karla Patricia*  
 Institución donde labora : *Universidad Nacional de San Martín*  
 Instrumento motivo de evaluación : *Motivación y desempeño laboral.*  
 Autora del instrumento : *BELEN ROSAIDA CHILÓI ROJAS*  
 MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

**I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán medir la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.			X		
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia y está contextualizado al ámbito cultural científico y tecnológico e institucional inherente a los problemas de conducta y su repercusión en el aprendizaje.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.			X		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad en la redacción				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para medir evidencias inherentes al problema planteado de los sujetos muestrales.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá, mediante los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre las variables, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	Los ítems son aplicables y apropiados para los sujetos muestrales considerados en la investigación.					X
<b>SUBTOTAL</b>				<b>06</b>	<b>13</b>	<b>25</b>
<b>TOTAL</b>						

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

*LOS PREGUNTAS SE ENCUENTRAN REDACTADOS DE ACUERDO  
 A LAS BDES TÉCNICAS.*

**PROMEDIO DE VALORACIÓN: (4,3 puntos):**

Tarapoto, Setiembre del 2015


**CONSEJO DIRECTIVO REGIONAL**  
 Lic. Adm. Karla P. Marieli Alfaro  
 M. Sc. y M. Sc. en D. I. y M. Sc. en D. I.  
 Director Reg. de Reg. y Benes. Social  
 y de Información Científica y Tecnológica  
 Decanato U. DE TARAPOTO - SAN MARTÍN

**Anexo N° 04**

**INFORME DE OPINIÓN RESPECTO A INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

Apellidos y Nombres del experto : *Delgado Alva Cindy*  
 Institución donde labora : *MINRETUR*  
 Instrumento motivo de evaluación : *Motivación y desempeño laboral*  
 Autora del instrumento : *BELEN PÁHOLA CHILÓN ROJAS*

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

**I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán medir la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia y está contextualizado al ámbito cultural científico y tecnológico e institucional inherente a los problemas de conducta y su repercusión en el aprendizaje.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad en la redacción					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para medir evidencias inherentes al problema planteado de los sujetos muestrales.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá, mediante los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre las variables, dimensiones e indicadores.				X	
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	Los ítems son aplicables y apropiados para los sujetos muestrales considerados en la investigación.					X
<b>SUBTOTAL</b>					20	25
<b>TOTAL</b>						

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

*El instrumento es consistente.*

**PROMEDIO DE VALORACIÓN: (4.5 puntos):**

Tarapoto, Setiembre del 2016


**CONSEJO DIRECTIVO REGIONAL**  
*[Firma]*  
 Lic. Adm. Cindy Delgado Alva  
 Apellido REGISTRO 07822  
 Director Reg. de Economía y Finanzas  
 GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN



**Anexo N° 04**

**INFORME DE OPINIÓN RESPECTO A INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

Apellidos y Nombres del experto : *Gatica Vela Anita*  
 Institución donde labora : *Agencia de Viajes ANGAVE TOURS*  
 Instrumento motivo de evaluación : *Motivación y desempeño laboral*  
 Autora del instrumento : *BELÉN PAHOLA CHICON ROJAS*

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

**I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán medir la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia y está contextualizado al ámbito cultural científico y tecnológico e institucional inherente a los problemas de conducta y su repercusión en el aprendizaje.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad en la redacción				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para medir evidencias inherentes al problema planteado de los sujetos muestrales.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá, mediante los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre las variables, dimensiones e indicadores.				X	
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	Los ítems son aplicables y apropiados para los sujetos muestrales considerados en la investigación.				X	
SUBTOTAL					20	25
TOTAL						

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

*EL INSTRUMENTO PRESENTA CONSISTENCIA TÉCNICA, SE RECOMIENDA SU APLICACIÓN.*

PROMEDIO DE VALORACIÓN: *4.5* puntos:

Tarapoto, Setiembre del 2016


**CONSEJO DIRECTIVO REGIONAL**  
*[Firma]*  
 Lic. Adm. Anita Gatica Vela  
 REG. N° 13255  
 DEPARTAMENTO REGIONAL DEL CORLAO - SM  
 Docente UCV